

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA VEŘEJNÉ EKONOMIKY

Zhodnocení činnosti vybraného sociálního podniku při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Evaluation of the Selected Social Enterprise's Activities in Employment of Disabled People

Student: Kristýna Moškořová

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Eva Kovářová, Ph.D

Ostrava 2019

Zadání bakalářské práce

Student:

Kristýna Moškořová

Studijní program:

B6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor:

6202R055 Veřejná ekonomika a správa

Téma:

Zhodnocení činnosti vybraného sociálního podniku při zaměstnávání
osob se zdravotním postižením
Evaluation of the Selected Social Enterprise's Activities in Employment
of Disabled People

Jazyk vypracování:

čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Sociální podnikání v České republice
3. Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraném sociálním podniku
4. Zhodnocení činnosti vybraného sociálního podniku a návrhy pro další rozvoj jeho činnosti
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

ANDERSON, Karen M. *Social Policy in the European Union*. New York: Palgrave Macmillan, 2015. 252 p. ISBN 978-0-230-22349-3.

KOŘÁNOVÁ, Marie et al. *Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, 2015. 86 s. ISBN 978-80-7416-236-7.

VÍT, Petr. *Praktický právní průvodce pro neziskové organizace*. Praha: Grada, 2015. 157 s. ISBN 978-80-247-5477-2.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Eva Kovářová, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2018

Datum odevzdání: 10.05.2019

doc. Ing. Petr Tománek, CSc.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci,
včetně všech příloh, vypracovala samostatně. Příloha č. 1, dané mi k dispozici, jsem samostatně
doplnila.

V Ostravě dne 6.5.2019

Kristina Horňáková
Jméno a příjmení studenta

Poděkování

Ráda bych touto formou poděkovala vedoucí bakalářské práce paní Ing. Evě Kovářové, Ph.D. za její podporu, vstřícný přístup, poskytnutí cenných rad a celkové odborné vedení práce. A také bych ráda poděkovala panu Jakobovi Mateiciucovi za doplnění informací o vybraném sociálním podniku.

Obsah

1.	Úvod	3
2.	Sociální podnikání v České republice	5
2.1	Vznik a vývoj sociálního podnikání	6
2.1.1	Sociální exkluze	8
2.1.2	Sociální inkluze	10
2.1.3	Plnění cíle Strategie Evropa 2020 sociálního začleňování a zmírnění chudoby v České republice	11
2.2	Sociální ekonomika a sociální podnikání v České republice	12
2.2.1	Modely českých sociálních podniků	14
2.2.2	Rozpoznávací indikátory pro sociální podniky	16
2.2.3	Financování sociálního podniku	17
2.3	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	18
2.3.1	Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením	20
3.	Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraném sociálním podniku	22
3.1	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	25
3.2	Klaster sociálních inovací a podniků SINEC	26
3.3	Vybraný sociální podnik GERLICH ODRY s.r.o.	29
3.3.1	Zaměstnanci GERLICH ODRY s.r.o.	31
3.3.2	Hospodaření GERLICH ODRY s.r.o.	34
4.	Zhodnocení činnosti vybraného sociálního podniku a návrhy pro další rozvoj jeho činnosti	38
4.1	Přínosy zaměstnávání osob se zdravotním postižením GERLICH ODRY s.r.o.	43
4.2	Zhodnocení dotazníkového šetření zaměstnanců GERLICH ODRY s.r.o.	44
4.3	Návrhy a doporučení pro GERLICH ODRY s.r.o.	46

5. Závěr.....	48
---------------	----

Seznam použité literatury

Seznam zkratek

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

1. Úvod

Sociální podnikání jako takové nemá žádnou právní formu, je tedy možné diskutovat o tom, co vlastně sociální podnikání či sociální podnik znamená. Sociální podniky jsou v dnešní době velmi populárním záměrem podnikání, a dá se říci, že se tento záměr čím dál více rozšiřuje. Sociální podniky se dostávají čím dál více do povědomí nejen odborné veřejnosti, ale také i laikům. I když málo lidí ví, co vlastně sociální podnik znamená, dá se s jistotou říci, že v jejich povědomí je důležité to slovo sociální, kde slovo sociální pro ně znamená, že podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl. Pokud bude dotaz směřovat na různé lidi, co vlastně sociální podnikání či sociální podnik znamená, nikdy od nich nedostaneme stejnou odpověď, protože každý si pod těmito pojmy představí něco jiného. Kvůli tomu, že lidé nemůžou se stoprocentní jistotou sami říci, co vlastně sociální podniky znamenají, je hodně důležité určit si nějaké definice. Stát nemá legislativně upraveny pojmy jako je sociální podnikání či sociální podnik. I po těch letech, co vznikl fenomén sociálního podnikání, pořád není uznán v zákoně, tudíž tento pojem nelze přesně definovat. Sociální podnikání je pořád podnikáním a cílem sociálního podnikání je dosažení co nejvyššího zisku, ale s podmínkou, že tyto podniky zaměstnávají osoby znevýhodněné na trhu práce. Mezi osoby znevýhodněné na trhu práce zařazujeme mimo jiné také osoby se zdravotním postižením, kterým sociální podniky tvoří vhodné zaměstnání podle jejich velikosti handicapu.

Co se týče zaměstnávání zdravotně a tělesně handicapovaných osob, je hodně důležité tyto lidi nevylučovat ze společnosti, aby oni sami nepocítili ztrátu svého sociálního života. Pokud se všeobecně člověk cítí být sociálně vyloučen, anebo je opravdu sociálně vyloučen, má to potom hodně velké dopady na psychické zdraví těchto lidí a dostávání je zpátky do společnosti, neboť tito sociálně vyloučení lidé mají potom strach se nějak sociálně začleňovat.

V České republice žije podle ČSÚ přes jeden milión osob se zdravotním postižením [17]. Tato skupina lidí je velmi různorodá a každý, kdo se ocitne v této skupině, má úplně jiný nebo podobný problém jako osoby již označované za osoby se zdravotním postižením. Kvůli těmto problémům je hodně těžké tyto osoby zaměstnat, protože zaměstnavatelé většinou nechtějí tyto osoby zaměstnávat, a to z důvodu nižší produktivity práce, než by si představovali a potřebovali pro chod své firmy. Dnešní firmy totiž potřebují zdravého člověka, který jim bude vytvářet co největší produkci, a hlavně bude pracovat rychle a efektivně, což u některých osob se zdravotním postižením bohužel, vzhledem k jejich handicapu, nelze.

Kvůli problémům se zaměstnáváním těchto osob vznikají různé organizace, sociální podniky, charitativní organizace a podobně. Jedním ze sociálních podniků, který zaměstnává osoby se zdravotním postižením, je právě mnou vybraný sociální podnik GERLICH ODRY s.r.o., který působí na trhu již od roku 1999. Tento podnik zaměstnává více jak 75 % osob se zdravotním postižením k celkovému počtu osob a zabývá se různými činnostmi především práci se dřevem, z kterého poté zaměstnanci vytváří hračky.

Cílem bakalářské práce je vymezit význam a právní ukotvení sociálního podnikání v České republice, objasnit jeho roli při zaměstnávání osob se zdravotním postižením a na příkladu konkrétního sociálního podniku zhodnotit jeho činnost ve zvolené oblasti a jeho přínosy pro společnost. Součástí práce bude také formulace návrhů na další rozvoj činnosti vybraného sociálního podniku.

K dosažení cíle bakalářské práce jsou využity metody – rešerše odborné literatury, horizontální a vertikální analýza vybraných údajů o hospodaření sociálního podniku, SWOT analýza a dotazníkové šetření. Data jsou čerpána z webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, Klastru sociálních inovací a podniků SINEC, z výkazů zisku a ztrát vybraného sociálního podniku a interní dokumentace podniku.

Celá práce je rozčleněna do 5 kapitol. První kapitolou je úvod, ve kterém je uveden cíl a čím se bude bakalářská práce zabývat. Druhá kapitola obsahuje teoretický základ o sociálním podnikání v České republice a je zaměřena na celkový vznik sociálního podnikání jak ve světě, tak u nás. Vymezuje sociální inkluzi a exkluzi a zabývá se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. V třetí kapitole práce jsou analyzovány sociální podniky v České republice, přístup Moravskoslezského kraje k těmto podnikům, a také je zde popsán vybraný sociální podnik, v rámci jeho činnosti, zaměstnanců a hospodaření. Čtvrtá kapitola se zabývá zhodnocením činnosti vybraného sociálního podniku a dalších návrhů a doporučení pro rozvoj jeho činnosti. Poslední kapitolou je závěr bakalářské práce, v němž je shrnuta práce jako celek.

2. Sociální podnikání v České republice

Jedním z hlavních cílů sociálních podniků je sloužit člověku, lidu, komunitě nebo specifické skupině. Sociální přínos je pro společnost hlavním motivem ekonomické aktivity, a zároveň podporuje v lidech vidět smysl a záměr vytváření sociálních podniků. Sociální podniky vznikají dobrovolně z iniciativy občanů, kteří jsou součástí nějaké komunity nebo skupiny se stejným zájmem či potřebou [3].

Sociální podnikání a sociální ekonomika se stávají součástí trhu v České republice. Pojem jako je sociální podnikání či sociální podnik byly ještě několik let zpátky pro Českou republiku úplně neznámým pojmem. Během posledních dvaceti let se tyto pojmy stávají známějšími, a v současné době je jejich popularita na značném vzestupu nejen v Evropě a USA, ale také v Latinské Americe či Asii. „Z různých tradic vycházejí odlišné názory na to, jaké subjekty a aktivity pod hlavičku jednotlivých pojmů zařadit a jaké nikoliv“ [4, str. 45]. Sociální politika je součástí hospodářské politiky státu, který je hlavním subjektem sociální politiky. Kromě státu můžeme mezi subjekty sociální politiky dále zařadit lidi, firmy a organizace, které chtějí lidem pomáhat a dělají svou práci pro dobro ostatních, a zároveň se snaží naplňovat veřejně prospěšné cíle, podporovat demokratické rozhodování a podporovat iniciativu občanů. Jako hlavní subjekt sociální politiky můžeme brát nejen stát, ale i jeho orgány, a to z důvodu nastavování zákonů, a také zodpovídání za uskutečňování sociální politiky v daném státě. Dalším subjektem, který může v České republice hrát roli v sociální politice, jsou zaměstnavatelé. Na zaměstnavatelé se můžeme dívat z toho pohledu, že jsou schopni zaměstnávat (hlavně u nás) osoby se zdravotním postižením, vytvářet pro ně vhodná pracovní místa, a tím podporovat realizaci sociální politiky. Samozřejmě zde rovněž můžeme zařadit církevní organizace, spolky, družstva a tak podobně. Mezi aktivity spadající pod hlavičku sociálního podnikání můžeme zařadit sociální podniky či jiné firmy, které mají zájem přispívat při svém fungování k prospěchu společnosti, a také i k prospěchu životního prostředí.

Sociální podnik představuje termín, pod kterým se skrývá velký počet aktivit i subjektů odlišných od organizačních forem, a tak je důležité specifikovat, definovat a určit charakteristiky sociálního podniku jako takového. Označení pro sociální podnik se ve světě používá, přičemž každá země má definici sociálního podniku specificky formulovanou. Určitým vodítkem pro vyslovení jednotné definice se tak mohou stát dokumenty Evropské unie jako je Lisabonská smlouva nebo Strategie Evropy 2020 [3]. Sociální podniky podle Strategie

Evropa 2020 by měly sloužit zájmu společenství nikoliv maximalizaci zisku, měly by být inovativní povahy tím, jaké zboží nebo služby nabízejí, a také tím, jakou mají organizaci či jaké mají výrobní metody, a především by měly zaměstnávat sociálně vyloučené osoby, a tím přispívat k sociální soudržnosti, zaměstnanosti a snížení nerovnosti [18]. Strategie Evropa 2020 uvádí jako svůj stěžejní cíl Evropský základ pro boj proti chudobě, což znamená: „*zajištění sociální a územní soudržnosti tak, aby výhody vyplývající z růstu a zaměstnanosti byly ve velkém měřítku sdíleny a lidem postiženým chudobou a sociálním vyloučením bylo umožněno žít důstojně a aktivně se zapojovat do společnosti*“ [27, str. 6].

Definice sociálního podnikání podle TESSEA:

1. *Sociální ekonomika* – souhrn aktivit, které jsou uskutečňovány subjekty sociální ekonomiky, jejich cílem je podporovat a zvyšovat zaměstnanost v podmínkách daného státu. Snaží se také uspokojovat další potřeby a cíle dané komunity v oblasti sociální, ekonomické, kulturní a environmentální, a jejich rozvoje.
2. *Subjekt sociální ekonomiky* – mezi subjekty sociální ekonomiky je možno zařadit sociální podniky, podpůrné finanční, poradenské a vzdělávací instituce pro sociální podnikání a nestátní neziskové organizace.
3. *Sociální podnikání* – podnikatelské aktivity, které prospívají společnosti a životnímu prostředí. Hraje hodně důležitou roli v místním rozvoji a vytváří většinou pracovní místa pro zdravotně postižené osoby, pro osoby, které jsou jinak znevýhodněny v oblasti sociální nebo kulturní. Důležitým aspektem pro sociální podnik je jak zisk, tak i zvyšování veřejného prospěchu.
4. *Sociální podnik* – subjekt sociálního podnikání, který je založen podle soukromého práva jako právnická nebo fyzická osoba a splňuje principy sociálního podniku.
5. *Integrační sociální podnik* – naplňuje veřejně prospěšný cíl, kterým je zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce. Tento cíl je formulován v zakládacích dokumentech daného podniku [24].

2.1 Vznik a vývoj sociálního podnikání

Za největšího průkopníka sociálního podnikání a sociální ekonomiky, a také podporovatele sociálních podnikatelů, je považován **Bill Drayton**, který v roce 1982 založil organizaci *Ashoka* na podporu sociálních podnikatelů [3]. Ashoka je mezinárodní organizace, která vyhledává, propojuje a podporuje sociální inovátory. Do dnešní doby podpořila již více než 3 000 sociálních inovátorů po celém světě. Své kandidáty na členství v organizaci nominuje

po velmi detailním prověřování, a poté tito vybraní kandidáti musí uspět v mezinárodním výběrovém procesu. Posláním této organizace je přispět k rozvoji globálního, tvůrčího a konkurenceschopného občanského sektoru, který má podporovat sociální podnikatele a ukázat cesty ke změnám v sociálním podnikání. Ashoka chce do roku 2020 vybrat a podpořit v České republice 5 až 8 významných osobností, které stojí za výraznou změnou u nás ve společensky prospěšných věcech [19].

Vznik sociálního podnikání v České republice se zaměřuje především na venkov, kde má dlouholetou tradici. Už za Habsburské říše byla česká kulturní a hospodářská identita založena na dobrovolnických aktivitách občanské společnosti. V této době byla vytvářena aktivní činnost malých a středních podniků, výrobních a spotřebních družstev, spolků, vzájemných nebo obecných záložen a družstevních kapelek [23].

V době velké hospodářské krize v průběhu 20. a 30. let 20. století úloha družstev posílila, a poté tradice sociální ekonomiky za totalitního režimu byla přerušena. Po roce 1989 byla snaha o obnovení autonomního družstevního sektoru, který se povedlo posílit až v roce 2000. Tento rok lze označit za rok nástupu sociální politiky, kterou se snažíme realizovat u nás v současné době [23].

Nyní, ve 21. století, sociální podniky a sociální podnikání nacházejí své uznání, i když v chápání těchto pojmů nalezneme značné rozdíly. Obecně lze říci, že sociální podnikání a sociální podniky jsou zaměřeny na dosahování sociálních cílů s využitím tržních mechanismů. Sociální podnikání a sociální podnik tak zahrnují dva různé pohledy na stejnou problematiku. Jedná se o pohled, který představuje USA a o dominantní pohled v evropském kontextu. Chápání konceptů a pojmů sociální podnik a podnikání vzhledem k systému daných vlád je rozdílné, i když tyto pojmy mají všude stejné základní myšlenky a kořeny. V Evropě se myšlenka sociálního podniku rodí v rámci aktivit třetího sektoru. Sociální podnik je v Evropě úzce spjat s družstevním hnutím a jeho zrod se datuje na počátek 90. let 20. století. V USA se také stává koncept sociálního podnikání v 90. letech 20. století velmi populárním, a díky tomu vzniká jeho významný mezník v této oblasti. Rovněž se zakládá Fakulta managementu a obchodu na Harvardské univerzitě [4].

V Evropě lze definovat sociální podnik dvěma přístupy. První, dominantní přístup, je spjat se třetím sektorem, hlavně s družstvy a sociální ekonomikou. Sociální podniky v tomto směru reprezentují novou dynamiku v poskytování služeb či výrobě zboží s určitým viditelným sociálním cílem ve prospěch komunity nebo společnosti jako celku. Druhý přístup je spjat s fakultami managementu a obchodu v Evropě (zde je vidět patrný vliv Spojených států na tento

přístup), který se zaměřuje na dosažení sociálních změn pomocí produktivní aktivity. U tohoto přístupu jsou zdůrazňovány inovativní přístupy k řešení sociálních problémů přes produkci zboží nebo poskytování služeb. Toto poskytování služeb je z většiny případů realizované nestátními neziskovými organizacemi, avšak ne nezbytně. Do sociálního podnikání se mohou zapojit i firmy, které se zapojují zejména prostřednictvím sociální odpovědnosti firem [4].

Sociální podniky začaly vznikat hlavně z důvodu, že málo podniků chtělo zaměstnávat osoby, které jsou označovány za osoby znevýhodněné na trhu práce. Mezi ty patří osoby se zdravotním postižením, mládež a mladí dospělí (věková skupina 15-26 let), osoby bez přístřeší, osoby opouštějící zařízení (například po výkonu trestu), oběti (trestné činnosti, domácího násilí a podobně), osoby se zkušeností se závislostí na návykových látkách, osoby dlouhodobě nezaměstnané a další nespecifikované sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené osoby [20]. Proto je hodně důležité si uvědomit, co sociální vyloučení vlastně znamená, a jak začalo být v průběhu času důležité řešit problém sociálního vyloučení pro společnost. Díky sociálním podnikům se dá tvrdit, že se zvýšila příležitost sociálního začleňování, protože sociální podniky jsou schopny zaměstnat zmíněné osoby znevýhodněné na trhu práce, a tím jim pomoci se sociálně začlenit.

Sociální exkluze a inkluze je důležitou součástí sociálního státu, a proto si v dalších dvou podkapitolách vysvětlíme, co je to sociální exkluze a inkluze, tudíž co vlastně sociální vyloučení a sociální začleňování znamená, a jak probíhal vývoj sociálního vyloučení, které bylo kdysi přehlíženo.

2.1.1 Sociální exkluze

Sociální vyloučení či exkluze představuje koncept, který teprve nedávno vstoupil do podvědomí sociální politiky. Před osmdesátými léty 20. století se tvůrci sociální politiky a analytici zaměřili na hmotnou deprivaci – **chudobu** – aby popsali situaci, ve které se nacházejí poslední významní členové společnosti. Při vytváření sociální exkluze se ale stále drželi staletých tradic a analýz sociální politiky [1].

Dlouho předtím, než industrializace a demokratizace položily základy pro sociální stát na počátku dvacátého století, místní samosprávy, církve a další skupiny poskytly pomoc těm, kteří nebyli schopni pracovat. Zde šlo především o lidi se zdravotním postižením nebo i o ty, kteří byli zasaženi chudobou a neuměli si sami práci najít a začlenit se do společnosti. Předtím, než byly zřízeny základní prvky sociálního státu jako takového, kterými jsou sociální pojištění,

zdravotní pojištění, politika zaměstnanosti, zajišťování veřejných statků a služeb a tak podobně, došlo k výrazné politické aktivitě v oblasti snižování chudoby [1].

Rychlý nárůst a přetrvávání nezaměstnanosti v sedmdesátých letech 20. století znamenalo větší zájem o sociální politiku, protože stále více lidí bylo vyloučeno z trhu práce, a také to zaznamenalo velký pokles příjmů. Před 70. léty 20. století chudoba mnohem více zasáhla starší lidi s nedostatečným důchodovým příjmem nebo zdravotně postižené osoby, než obyvatelstvo v produktivním věku. Ačkoliv důchodové systémy, zavedené od 30. let 20. století, pomohly snižovat chudobu mezi staršími občany, nedokázaly ji vymýtit, neboť poválečné sociální a ekonomické změny zvýšily počet domácností vedených svobodnými rodiči nebo těmi, kteří měli zastaralé či nedostatečné dovednosti. Zkušenosti s plnou zaměstnaností, přinejmenším pro živitele rodiny v mnoha členských státech skutečně vyvolaly očekávání, že ekonomický růst bude postupně snižovat stav chudoby [1].

V 70. letech, jak již bylo řečeno, se chudoba stala vícerozměrným fenoménem. Díky tomu politici a analytici začali jinak přemýšlet a pohlížet na problém chudoby, protože existující pracovní rámce ignorovaly způsoby, jakými jsou jednotlivci vyloučeni ze společnosti. A tak začal koncept sociální exkluze nahrazovat chudobu od problému jednotlivce na celkový sociální problém společnosti a zařadit ho do politických jednáních. V tomto novém pohledu je sociální vyloučení více než nedostatečnost hospodářských zdrojů, což znamenalo také velký posun společnosti. Člověk jako takový nedokáže nebo spíše není schopen účastnit se sociálních a ekonomických aktivit [1].

Je více než možné, že pojem sociální vyloučení vznikl ve francouzské rozmluvě o sociální politice, a dostal se do procesu tvorby sociálních politik Evropské unie. Pojem sociální vyloučení byl totiž použit v 70. letech právě ve Francii a byl použit pro specifickou situaci, která se týkala určitých lidí, kteří se ocitli na okraji společnosti. Tito lidé byli odříznutí od pracovních příležitostí, a také nemohli využít sociální pomoc, protože ta se na ně nevztahovala [19]. Pojem sociální exkluze poprvé použil René Lenoir v roce 1974. Tímto pojmem označil osoby, které neměly jistotu v zabezpečení pomocí sociálního pojištění. Mezi tyto osoby patřily – osoby zdravotně postižené, zneužívané děti, drogově závislé osoby, delikventi, osamělí rodiče, asociální osoby a tak podobně. V osmdesátých letech dvacátého století došlo k přesunu pozornosti, díky Lenoirovi, od vyloučení ze sociálního pojištění na vztah se zaměřením na jedince ve společnosti [2].

Římská smlouva a její následné revize, které vedly až k Maastrichtské smlouvě, nepředpokládaly zásah Evropských společenství do sociální politiky, dokud nebyla spojena

s procesem budování trhu, a to zejména s budováním evropského trhu práce. To znamenalo, že snížení chudoby, později nazýváno sociální inkluzí či sociálním začleňováním, nemělo v oblasti působnosti sociální politiky Evropského společenství místo. Chudoba v té době byla chápána jako něco, co zasáhlo jednotlivce a domácnosti se slabým nebo žádným vztahem k trhu práce. Evropské společenství nebralo chudobu jako větší sociální problém, díky tomu chudoba spadala mimo oblast sociální politiky Evropské unie. Jinými slovy, až do nedávné doby se sociální politika Evropské unie zaměřovala pouze na zaměstnance, kteří se chtěli pohybovat mezi členskými státy, nesnažila se však řešit problém chudoby [1].

Sociálně vyloučená osoba je taková osoba, která má minimální či ztížený přístup k institucionální pomoci a minimální kontakt s ostatními mimo sociálně vyloučenou lokalitu. Tyto osoby se dostanou na okraj sociálního vyloučení či úplnému sociálnímu vyloučení díky nějaké své životní krizi, kde se může jednat například o ztrátu práce, zhoršení zdravotního stavu, stárání, platební neschopnost, neúspěchy ve školním zařízení a podobně. Většinou tyto osoby, které se ocitnou na okraji sociálního vyloučení, mají více problémů najednou a už potom neví, který problém byl jako první. S jejich vyloučením potom souvisí i jejich chování, které dnešní společnost neumí akceptovat a pochopit. A proto už dnes se dá bojovat proti sociálnímu vyloučení i pomocí sociálních podniků, které dokážou u jednotlivců či celé skupiny potlačit jejich sociální vyloučení aspoň z toho pohledu, že budou mít zaměstnání a možnost si zajistit základní potřeby pro život. Zaměstnání je prvním krokem k sociálnímu začlenění do nějaké skupiny, kterou v první řadě tvoří kolegové či kolegyně v práci. To, že se naskytne příležitost takhle sociálně vyloučenému člověku dát práci je možné, že v něm probudíme pocit důležitosti pro společnost, který ztratil v průběhu svého těžkého období, a také je možné, že se zamezí jeho pád k totální chudobě.

2.1.2 Sociální inkluze

Sociální začlenění, nebo také inkluzi, lze definovat jako proces, který směřuje k umožnění plné účasti na životě společnosti a k účinnosti všech občanských práv. Sociální začlenění lze brát jako opak sociálního vyloučení [8].

Podle Evropské komise je sociální inkluze vymezená jako proces, který má za úkol všem lidem, kteří jsou ohroženi nebo vystaveni riziku chudoby a sociálnímu vyloučení, dát příležitost a nezbytné zdroje k úplnému začlenění na ekonomickém, sociálním a kulturním životě společnosti. Dále má tento proces přispívat k dosažení jejich životní úrovně, která je v dané společnosti (zemi) považována za standartní [8].

Sociální inkluze má tři různé dimenze. Politickou, která se zabývá občanským právem a politickou participací jedinců. Kromě toho sem lze zařadit i sociální práva. Další dimenzí je ekonomická dimenze, kde je inkluze prováděna pomocí trhu práce a sociálního státu. Poslední dimenzí je dimenze občanská, kde se jedná o začlenění na úrovni komunitního života, a také záleží na rozhodování, které se dotýká každodenního života jednotlivce [8].

Také se můžeme dívat na sociální inkluzi z pohledu Strategie Evropa 2020, kde zmírnění chudoby má prominentní místo ve struktuře správy Evropy roku 2020, neboť je jejím stěžejním cílem. Strategie zahrnuje cíl pomoci do roku 2020 nejméně 20 miliónům Evropanům z rizika chudoby a sociální exkluze. Strategie Evropa 2020 tedy znamená návrat sociálních politik na hlavní místo v agendě Evropské unie při oživení Lisabonské strategie z roku 2005. Cíl zmírnění chudoby je pozoruhodný, protože je to poprvé, kdy Evropská unie dosud stanovila číselný cíl v oblasti sociální politiky [1].

2.1.3 Plnění cíle Strategie Evropa 2020 sociálního začleňování a zmírnění chudoby v České republice

Problém sociálního vyloučení se netýká pouze jednotlivců či celých skupin, ale společnosti jako celku, protože se jedná především o narušení sociální soudržnosti. Je ve veřejném zájmu bojovat proti sociálnímu vyloučení a napomáhat v zájmu zlepšení celkové životní úrovně naší společnosti. Čím lépe funguje sociální začleňování, tím méně je zatížen systém sociálního zabezpečení, a díky tomu se snižují výdaje z veřejných rozpočtů.

Evropská unie si pod pojmem osoba ohrožená chudobou (či sociální vyloučení osoby) představuje takovou osobu, která splňuje alespoň 1 ze 3 druhů chudoby. První druh chudoby je tak zvaná příjmová chudoba, kde se jedná o osoby, které trpí chudobou po sociálních transferech. Materiální chudoba je dalším druhem chudoby, a jsou jí zasaženy osoby, které trpí silnou materiální deprivací, to znamená pocit nedostatečného uspokojení potřeb domácnosti a jejích členů. Posledním druh chudoby se zaměřuje na osoby žijící v domácnostech s velmi nízkou intenzitou práce.

Vláda České republiky předloží Evropské komisi cíl udržet hranici počtu osob ohrožených chudobou, materiální deprivací nebo žijících v domácnostech bez zaměstnané osoby do roku 2020 oproti roku 2008. Česká republika musí vyvinout úsilí, které vede ke snížení počtu ohrožených osob chudobou, materiální deprivací nebo žijících v domácnostech bez zaměstnané osoby alespoň o 30 000 osob. To znamená snížení (pod 15 %) počtu osob

ohrožených chudobou, materiální deprivací nebo žijících v domácnostech bez zaměstnané osoby, oproti roku 2008, kdy byla hodnota na 15,3 % [32].

Podle statistického úřadu Evropské unie – Eurostat, Česká republika k 7. březnu 2017 snížila zmírnění chudoby a sociálního vyloučení o 100 000 osob oproti roku 2008. Díky tomu lze s jistotou říci, že Česká republika cíl sociálního začleňování a zmírnění chudoby naplnila. Její cíl byl snížení počtu ohrožených osob chudobou, alespoň o 30 000 osob, tudíž lze říci, že tento limit značně překročila o více než polovinu.

2.2 Sociální ekonomika a sociální podnikání v České republice

Pojetí sociálního podnikání v České republice bylo od samého počátku významně ovlivněno Ministerstvem práce a sociálních věcí. Veřejnost si sociální podnikání a sociální podniky spojuje ve většině případů se zaměstnáváním znevýhodněných osob na trhu práce [5].

Přesto, že sociální podnikání je významně ovlivněno Ministerstvem práce a sociálních věcí, není pojem nebo cíl sociálního podnikání jako takového v České republice do dnešní doby nijak definován a legislativně upraven. Dalším problémem je, že subjekty sociální ekonomiky nejsou u nás nijak vymezeny. Jelikož zatím nelze sociální ekonomiku a sociální podnikání v České republice právně upravit, je více než nutné čerpat tyto podněty ze zahraničních přístupů a záměrů. V České republice existují organizace, podniky nebo družstva, které naplňují charakteristiky zahraničních definic, tudíž je možno je označit za sociální podniky či jako sociální podnikání.

Solidarita, vzájemnost, sdružování, nebo také družstevnictví je v České republice na vzestupu již od osmnáctého století, proto je v českých podmínkách pro přijetí koncepce sociální ekonomiky dostatek předpokladů. Sociální ekonomika v České republice navazuje na kulturně-historické kořeny, a to zejména s důrazem na podnikavost a orientaci na svépomoc. Kořeny českých sociálních podniků lze nalézt už začátkem 19. století, a to ve snaze o vytvoření spolků a družstev. Díky těmto kořenům z 19. století je očekávané, že se sociální ekonomika a sociální podnikání v České republice nejvíce spojuje s družstevní činností, a také s využíváním financování z fondů Evropské unie. Tyto fondy Evropské unie jsou zejména zaměřeny na podporu sociální ekonomiky a sociálního podnikání, které se spojuje s prostředím třetího sektoru [4]. Zjednodušeně se dá tedy říci, že začátky sociálních podniků v České republice jsou spojovány s realizací projektů podporovaných z Evropských strukturálních fondů. Od roku 2003 až do roku 2008 organizace občanského sektoru navazovaly mezinárodní

spolupráci, získávaly zkušenosti ze zahraničí, a poté se začaly nazývat sociálními podniky či sociálními firmami [3].

Sociální podnikání jsou v podstatě podnikatelské aktivity, které prospívají společnosti a životnímu prostředí. Sociální podnikání také hraje důležitou roli v místním rozvoji, a především vytváří pracovní místa pro osoby se zdravotním, sociálním nebo kulturním znevýhodněním. Pro sociální podnik je stejně důležité dosažení zisku jako jeho společenský růst [24].

Sociální podniky jsou v České republice tvořeny takzvaně „ze zdola“, a to dobrovolnou iniciativou občanů. Sociální podniky jsou nejčastěji spojovány s vytvářením nových pracovních míst pro osoby ze znevýhodněných sociálních skupin. Díky tomu, že dokážou zaměstnávat tyto osoby, naplňují podniky znaky integračního sociálního podniku [3].

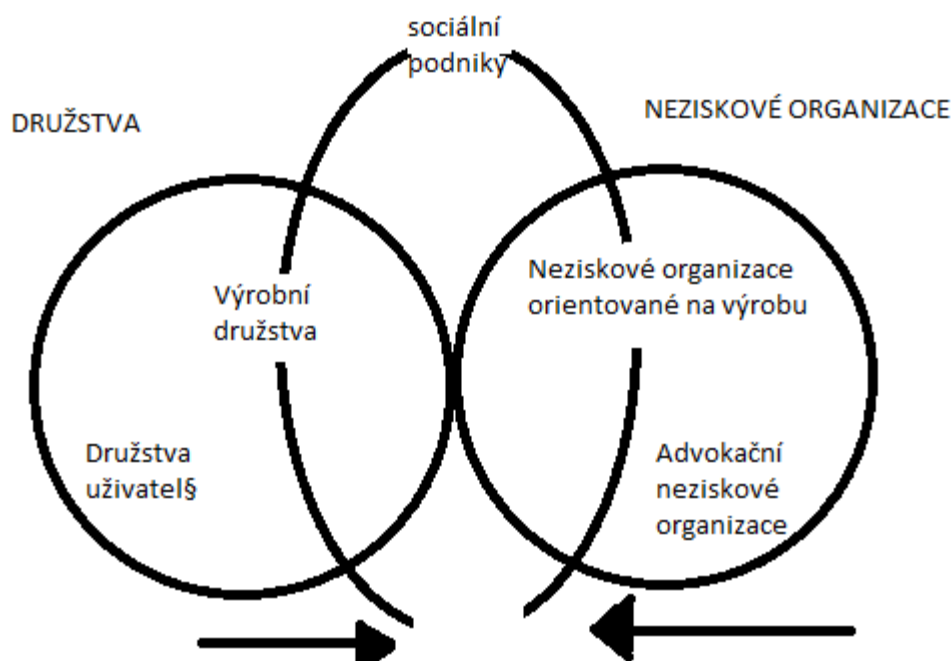
Legislativní pozadí podpory sociálních podniků zaměstnávající osoby se zdravotním postižením je spojeno s dotacemi od úřadu práce na vytvoření pracovního místa podle zákona o zaměstnanosti. Na podnět Evropského sociálního fondu je záměr sociálních podniků dále rozšířen na zaměstnávání osob z dalších znevýhodněných skupin.

Mezi další osoby, které spadají pod znevýhodněné skupiny na trhu práce, patří:

- etnické skupiny,
- oběti trestné činnosti,
- lidé, kteří mají zkušenosti se závislostí na návykových látkách,
- osoby pečující o osobu blízkou a tak podobně [3].

V České republice platí, že sociální ekonomika se značně překrývá s občanským sektorem. V rámci sociální ekonomiky představují nový proud sociální podniky, které jsou nezávislé na veřejných či soukromých institucích, a při plnění svých ekonomicko-sociálních cílů podstupují různá ekonomická rizika. Vyznačují se dynamikou a zdokonalováním ve způsobech poskytování a uspokojování potřeb občanů a různých sociálních skupin, zejména znevýhodněných osob, a zároveň přispívají k místnímu rozvoji. Sociální podniky reagují na nově vznikající potřeby občanů a společnosti tím, že vytvářejí a snaží se poskytnout potřebné typy produktů a veřejných i sociálních služeb. Sociální podniky jako takové se nacházejí na průniku mezi občanským a družstevním sektorem [4].

Obrázek 2.1. Sociální podniky mezi družstvy a neziskovými organizacemi



Zdroj: Dohnalová a kol., [4, str.15], vlastní úprava

2.2.1 Modely českých sociálních podniků

Výzkum sociálních podniků a sociální ekonomiky v České republice provádí už několik let Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze. Výzkumníci z této fakulty tvrdí, že česká sociální ekonomika existuje pouze z důvodů, že lze pro definování sociální ekonomiky využít dva stávající zahraniční přístupy, a to **právně/institucionální** přístup a **normativní** přístup [3].

Právně/institucionální přístup identifikuje právní formy subjektů sociální ekonomiky. Právně/institucionální přístup je uváděn v dokumentech Evropské komise, kde jsou uváděny čtyři základní pilíře sociální ekonomiky. Mezi tyto čtyři pilíře sociální ekonomiky zařazujeme družstva, vzájemné prospěšné společnosti, nadace i asociace. K těmto čtyřem pilířům se přidávají nové formy sociálních podniků, které zaměstnávají osoby ze znevýhodněných skupin na trhu práce. Díky tomu přispívají k ekonomické nezávislosti na státu a k sociálnímu začleňování [8].

Normativní přístup zdůrazňuje společné principy a nebere v potaz právní či institucionální formu sociálních subjektů. Činnosti subjektů by měly stát na třech pilířích, a to ekonomické prosperitě, kvalitě životního prostředí a na kapitálu. Pomocí společných principů definuje sociální ekonomiku jako ekonomiku:

- privátní, samosprávnou, autonomní, tudíž nezávislou na vládě a trhu,
- demokratickou, otevřenou a dobrovolnou,
- sociálně orientovanou, která sleduje sociální cíle a užitky,
- vícezdrojově financovanou, kde její zisky jsou z prodeje vlastních výrobků a služeb na trhu, z členských příspěvků, z příspěvků organizačních složek atp. [5].

Na základě dosud uskutečněných kroků v prosazování záměru sociálního podnikání v České republice lze rozpoznat dva směry. Oba tyto směry jsou ovlivněny ze zahraničních zkušeností, a také i z nich vychází:

- První, sociální směr, vychází z evropské tradice spolků vzájemnosti a družstev. Družstva předtím nahrazovala veřejné služby, které zde chyběly. Později, s rozvojem sociálního státu, se družstva stávala sociálními družstvy, kterým se jejich služby dále rozvinuly a začaly se spojovat s dalšími sociálními problémy.
- Druhý směr spíše zdůrazňuje sociální inovace, udržitelnost, společenskou odpovědnost a prospěšnost. Prosazuje byznys nástroje a tržní principy a je více spojován s americkým pohledem na sociální podnikání. Americký pohled je spojován s důrazem na podnikání, které přináší především vlastní zdroje zejména organizací, jež se nacházejí v občanském sektoru [6].

Mezi hlavní faktory ovlivňující koncepci sociálního podnikání v České republice patří, jak bylo již zmíněno, zejména vliv zahraničních přístupů, které jsou důležité pro uchopení sociálního podnikání v České republice. Dalším důležitým faktorem je evropský vliv na vznik integračních sociálních podniků, a poté iniciativy „zdola nahoru“, které se dají definovat pomocí občanského, družstevního, a nakonec i tržního sektoru [3].

Iniciativy sociálních podniků „zdola nahoru“:

1. Asociativní model sociálního podniku

Jde o model z iniciativy „zdola nahoru“, který vychází z občanského sektoru.

Vymezuje sociální podnikání jako podnikatelské aktivity, které prospívají společnosti a životnímu prostředí. Sociálním podnikem se zde rozumí subjekt sociálního podnikání, což je v podstatě právnická osoba, která je založena dle soukromého práva, nebo její část; anebo fyzická osoba, která splňuje principy sociálního podniku. Sociální podnik jako takový naplňuje hlavně veřejně prospěšný cíl. Sociální podnik vzniká a rozvíjí se na záměru tzv. trojího prospěchu – ekonomického, sociálního a environmentálního [3].

Sociální podniky v České republice jsou rozpoznány konkrétními principy a specifikovány příslušnými ukazateli ve výše vyjmenovaných oblastech trojího prospěchu. Tyto ukazatele slouží jako základ, díky kterému jsme schopni posuzovat splnění principů, které mají veřejně prospěšný cíl, a je formulován právě v ekonomickém, sociálním a environmentálním prospěchu. Jak principům, tak ukazatelům, je přikládána různá váha a jsou děleny na povinné, nepovinné a doplňkové [3].

2. Družstevní model sociálního podniku

Jedná se o model z iniciativy „zdola nahoru“, který vychází z družstevního sektoru. Představují ho družstva, a to zejména výrobní, která podobně jako organizace občanského sektoru považují sebe sama jako sociální podnik. Výrobní družstva jsou seznámena se záměry sociálního podnikání i sociální ekonomikou, znají principy sociálního podniku. Sociální družstvo je takové družstvo, které soustavně vyvíjí obecně prospěšnou činnost, která podporuje sociální soudržnost za účelem jak pracovního, tak sociálního začlenění znevýhodněných skupin do společnosti [3].

3. Business model sociálního podniku

Jedná se o model z iniciativy „zdola nahoru“, který vychází z tržního sektoru. V tomto modelu jde o to, že obchodní společnosti, nejčastěji společnosti s ručením omezeným, poté méně akciové společnosti nebo osoby samostatně výdělečně činné, považují sami sebe za sociální podniky jako v předchozích modelech. V tomto modelu jsou také seznámeni se záměry sociální politiky a sociální ekonomiky, a také znají principy sociálního podniku [3].

U tohoto modelu nastává situace, kde sociální podnikání je spojováno se společensky prospěšným podnikáním, a subjektem, který prosazuje sociální inovace. Z toho vyplývá, že je to nové řešení sociálního problému, které je mnohem účinnější, efektivnější, udržitelnější a tak podobně. Díky tomu nám vytváří hodnotu pro společnost s větším důrazem než pro soukromé osoby. Pojem sociální inovace se spojuje se sociálním podnikáním, což je obecně spojováno s tvorbou sociální hodnoty, ale ve skutečnosti sociální inovace vytváří tuto sociální hodnotu. Sociální podnikání provádí sociální hodnotu v praxi, a tudíž se dá říci, že sociální podnikatel je ten, kdo přináší nějaké návrhy na nová řešení sociálních hodnot, nebo je rovnou vytváří [3].

2.2.2 Rozpoznávací indikátory pro sociální podniky

V České republice určujeme sociální podniky podle stanovených indikátorů. Jedná se o indikátory, které určují, zda se dá určitý podnik označit za sociální podnik. Tyto indikátory se rozdělují do 3 skupin:

- povinné principy a indikátory – v této skupině se jich nachází celkem 10 a sociální podnik je musí všechny splnit,
- nepovinné principy a indikátory – celkem jich je 6 a sociální podnik musí splňovat alespoň 3 z nich,
- doplňkové indikátory – v této skupině jich je 23, ale sociálnímu podniku stačí splňovat alespoň 6 z nich [22].

Indikátory a principy kromě rozdělení na povinné, nepovinné a doplňkové indikátory se rozdělují ještě podle obecné definice, obecného prospěchu, sociálního prospěchu, ekonomického prospěchu, environmentálního a místního prospěchu. Mezi obecné definice sociálního podniku patří veřejná prospěšnost v zakládajících dokumentech a veřejná prospěšnost v naplňování konkrétních aktivit sociálního podniku.

Do sociálního prospěchu spadá provozování aktivity prospívající společnosti či specifické skupině lidí, demokratické rozhodování, založení z iniciativy občanů, a nakonec inovativní přístupy a řešení. V ekonomickém prospěchu nalezneme podmínku, že pokud vznikne případný zisk musí být přednostně používán pro další rozvoj podniku nebo pro naplňování veřejně prospěšného cíle. Mezi další podmínky v ekonomickém prospěchu patří vykonávání soustavné ekonomické aktivity, nezávislost v rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovateli, alespoň minimální podíl vlastní ekonomické činnosti na celkových příjmech a tak podobně. Do environmentálního a místního prospěchu je možno zařadit například uspokojování přednostně místních potřeb a využívání přednostně místních zdrojů nebo podporování smyslu pro sociální a environmentální zodpovědnost na místní úrovni (viz Příloha 1).

2.2.3 Financování sociálního podniku

Charakteristika „ideálního“ typu sociálního podniku představuje zejména nástroj, pomocí kterého se popisují subjekty v určitém prostředí, a zároveň slouží pro mezinárodní srovnávání a stanovuje hranice pro vymezení sociálních podniků. Sociální podnik „ideálního typu“ je postaven na tom, že je financován vícezdrojově a naplňuje více různých cílů se zapojením aktivit se širší paletou zúčastněných aktérů [3]. Vícezdrojové financování znamená, že podnik má své příjmy z více zdrojů různého původu, ať už jde o dotace, jednorázové dary, pravidelné příspěvky od fyzických či právnických osob nebo vlastní příjmy daného podniku, které jsou důležité pro chod sociálního podniku.

Podobně jako tradiční neziskové organizace mohou sociální podniky kombinovat jak peněžní, tak nepeněžní zdroje, a zároveň i placenou a dobrovolnickou práci. Sociální podniky však ve svých aktivitách požadují alespoň malou část placené práce. Hlavním důvodem odlišnosti sociálních podniků od tradičních neziskových organizací je ten, že sociální podniky trvale nabízejí své služby lidem nebo se zabývají výrobou svých výrobků. Díky tomu se liší od typických neziskových organizací, které mají za hlavní náplň zabývání se dobročinnými aktivitami [4].

Jedním z hlavních zdrojů sociálních podniků je finanční příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, který náleží sociálnímu podniku, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením k celkovému počtu zaměstnanců. V podstatě tento finanční příspěvek je pro sociální podnik dorovnávacím příspěvkem pro zaměstnavatele, neboť osoby se zdravotním postižením mají nižší produktivitu práce než zdraví zaměstnanci. Kromě této finanční podpory mohou sociální podniky a zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením využívat standardní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří například rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšná práce, společensky účelná pracovní místa a další [30].

Sociální podniky mohou využít i jiných nástrojů než těch zmíněných. Především se jedná o příspěvky na vzdělávání či rekvalifikaci zaměstnanců nebo o příspěvky na zapracování přijímaných uchazečů o zaměstnání [30].

Mezi další možnosti financování patří například program Impact First, což je akcelerační program Nadace České spořitelny, kde je poskytovaná odborná a finanční pomoc prostřednictvím manažerských dovedností, konzultací, workshopů nebo networkingu. Tento program běží dvakrát do roka a je určený především pro neziskové organizace, sociální a společensky prospěšné podniky, a také pro neformální skupiny jednotlivců. Projekt, který se začlení do Impact First získá služby a poradenství v minimální hodnotě 60 tis. Kč. Dalším programem, který mohou sociální podniky využít, je program Rok jinak, do kterého se zapojují neziskové organizace a sociální podniky se sídlem v České republice, u kterých je projektový záměr, na něj potřebují experta se specifickými kompetencemi. Program je unikátní, protože grantistům hradí roční mzdu ve výši, na kterou byli zvyklí z předchozího zaměstnání [5].

2.3 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením patří do znevýhodněné skupiny obyvatel na trhu práce v České republice. Kvůli tomuto faktoru je, dá se říci více než vhodné, dávat pracovní příležitost

těmto znevýhodněným osobám, ať už pomocí zmiňovaných sociálních podniků nebo jinou formou, kterou nabízejí standartní neziskové organizace. Začleněním osob se zdravotním znevýhodněním do pracovního procesu je hodně důležité pro jejich psychiku a jejich další možný rozvoj, nejen v jejich osobním životě, ale hlavně i v tom pracovním. Díky začleňování osob se zdravotním postižením do zaměstnání v nich vyvoláváme dojem, že mohou být pro společnost užiteční navzdory jejich handicapu. Už jen to, že zákon o zaměstnanosti udává, že každá firma, která zaměstnává více jak 25 zaměstnanců, musí zaměstnávat minimálně 4 % osob se zdravotním postižením k poměru všech zaměstnanců v dané firmě. Díky tomuto zákonu dává stát do podvědomí lidem a majitelům firem, jak je důležité zaměstnávat tyto zdravotně znevýhodněné osoby.

Obecná definice osob se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti je, že se jedná o fyzickou osobu, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní ve třetím stupni, tedy o osobu s těžkým zdravotním postižením. Dále jde o osobu, která je invalidní v prvním nebo druhém stupni, a v poslední řadě o osobu, která je uznána zdravotně znevýhodněnou. Status osoby zdravotně znevýhodněné se přiznává v samostatném řízení dle posouzení zdravotního stavu a určených kritérií podle zákona o zaměstnanosti [7].

Osoba je uznána za invalidní, pokud její dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav má vliv na pokles pracovní schopnosti, a to nejméně o 35 %. Dále se invalidita rozděluje na tři stupně, a to podle toho o kolik je snížena pracovní schopnost pojištěnce:

- První stupeň invalidity nastává, pokud pokles pracovní schopnosti je snížen nejméně o 35 % a nejvíce o 49 %.
- Druhý stupeň invalidity je od 50 % do nejvíce 69 % snížení pracovní schopnosti
- Třetí, poslední stupeň je od 70 % snížení pracovní schopnosti jedince [16].

Za zdravotně znevýhodněnou osobu je považována fyzická osoba, která může stále vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost s výjimkou, že její schopnost vykonávat práci (či být pracovně začleněna) je omezena z důvodu jejího dlouhodobého nepříznivého stavu. Tyto osoby a jejich zaměstnávání stát podporuje poskytováním příspěvků zaměstnavatelům prostřednictvím Úřadu práce České republiky [7].

Pokud je člověk označen za osobu se zdravotním postižením či osobu zdravotně znevýhodněnou, dokládá tuto skutečnost potvrzením příslušného orgánu sociálního zabezpečení v případě invalidity anebo potvrzením či rozhodnutím tohoto orgánu, pokud je uznána za zdravotně znevýhodněnou osobu [7].

2.3.1 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zákon o zaměstnanosti, jak už bylo zmíněno, ukládá povinnost zaměstnavatelům zaměstnávat osoby se zdravotním postižením nebo zdravotním znevýhodněním, pokud má jejich podnik více než 25 zaměstnanců. Není však vyloučeno, že zaměstnavatelé tyto povinnosti mohou plnit jinými způsoby, které povoluje zákon. Jedná se o náhradní plnění ve smyslu, že zaměstnavatelé odebírají výrobky nebo služby od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou uznáni za osoby se zdravotním postižením. Dalším náhradním plněním, které mohou zaměstnavatelé využít je, že zadají zakázky těmto již zmíněným zaměstnavatelům. Krom těchto dvou věcí mohou rovněž zaměstnavatelé odebírat výrobky nebo využívat služby od chráněných pracovních dílen, které jsou provozovány občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností či obecně prospěšnou společností. I těmto subjektům mohou zadávat zakázky, a naplnit tak náhradní plnění. Existuje také možnost, že budou odebírat výrobky od osob se zdravotním postižením, které jsou samy osobami samostatně výdělečnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance [7].

Pokud se však stane, že zaměstnavatel neplní ani povinný podíl ani náhradní plnění musí odvést do státního rozpočtu 2,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí příslušného kalendářního roku [7].

Úřad práce České republiky poskytuje zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají nebo se chystají zaměstnávat osoby se zdravotním postižením různé příspěvky, které slouží jako opatření na podporu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Jedná se celkem o tři příspěvky, které Úřad práce poskytuje.

1. Prvním příspěvkem je příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, toto místo musí být touto osobou zaplněno na nejméně 3 roky. Výše příspěvku pro osobu se zdravotním postižením činní nejvýše osminásobek průměrné národní mzdy, a pro osobu s těžším zdravotním postižením je to maximálně dvanáctinásobek průměrné národní mzdy.

2. Další příspěvek je na částečnou úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Výše příspěvků se odvíjí od násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku, dále od míry zdravotního postižení a počtu zřízených pracovních míst. Maximální výše ročního příspěvku je 48 000 Kč na jednu osobu se zdravotním postižením.
3. Třetí příspěvek podporuje Úřad práce České republiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a je placen až do výše 75 % vynaložených nákladů na plat pro osobu invalidní, avšak nejvýše činí 12 000 Kč za měsíc a nejvýše 5 000 Kč, pokud se jedná o osobu se zdravotním znevýhodněním [26].

Zaměstnavatelé si o tyto příspěvky žádají na příslušné pobočce Úřadu práce České republiky.

Do podpory zaměstnanosti osob se zdravotním postižením také patří pracovní rehabilitace pro tyto osoby, kterou zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce České republiky. Provádí ji na základě žádosti osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky [7].

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost, která umožňuje získat nebo si udržet vhodné zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitace je zaměřena na poradenské činnosti, které se zaměřují na volbu povolání, zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, vhodné pro danou osobu se zdravotním postižením. Dále je zaměřena na praktickou a teoretickou přípravu pro zaměstnání, snaží se zprostředkovat, navést tyto osoby na udržení nebo změnu zaměstnání, a také jim vytvořit vhodné podmínky, pokud by se chtěly stát samostatně výdělečně činnými osobami. Pro pracovní rehabilitace sestavuje Úřad práce České republiky individuální plán dané osoby se zdravotním postižením, která při tvoření tohoto plánu s Úřadem práce spolupracuje a je harmonogramem pro naplňování dohodnutého postupu vedoucímu k pracovnímu uplatnění [31].

Úřad práce také může hradit prokázané výdaje na cestu z místa bydliště do místa, kde se koná pracovní rehabilitace, a také i cestu zpět. Dále hradí ubytování, pokud bydliště osoby se zdravotním postižením se nachází mimo konání pracovní rehabilitace a má prokazatelné výdaje za ubytování, je této osobě hrazeno ubytování do maximální výše 1 000 Kč na den. Také je možnost využít příspěvku na stravu, pokud rehabilitace se koná mimo bydliště osoby se zdravotním postižením, a jiné [31].

3. Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraném sociálním podniku

Sociální podnikání hraje důležitou roli v místním rozvoji a v mnoha případech vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním, sociálním nebo kulturním znevýhodněním. Pro sociální podniky je dosahování zisku stejně důležité jako zvyšování jejich veřejné prospěšnosti. Zisk sociálních podniků je více než z 50 % využit pro další rozvoj sociálního podnikání [5].

Sociální podnik je sám o sobě podnikatelským subjektem, který jako každý jiný podnikatelský subjekt působí na trhu, ale s tím rozdílem, že je schopen uplatnit ve svém podniku osoby znevýhodněné na trhu práce. Sociální podniky vznikají především jako malé či střední podniky. V každém správném sociálním podniku by měla být alespoň minimální neplacená práce, kterou lze vykonávat například dobrovolnickou činností [11].

Jak už bylo zmíněno v předchozí kapitole, sociální podnik a sociální podnikání nejsou v České republice definovány pomocí zákona. Česká republika je tak jedním z mála členských států Evropské unie, který nemá zpracovanou strategii sociálního podnikání a akční plán, který by sledoval její naplňování [5]. Sociální podnik bude v návrhu zákona o sociálním podnikání definován jako fyzická či právnická osoba, které podle identifikátorů byl přiznán statut sociálního podniku. Sociální podniky mohou nabývat různých právních forem:

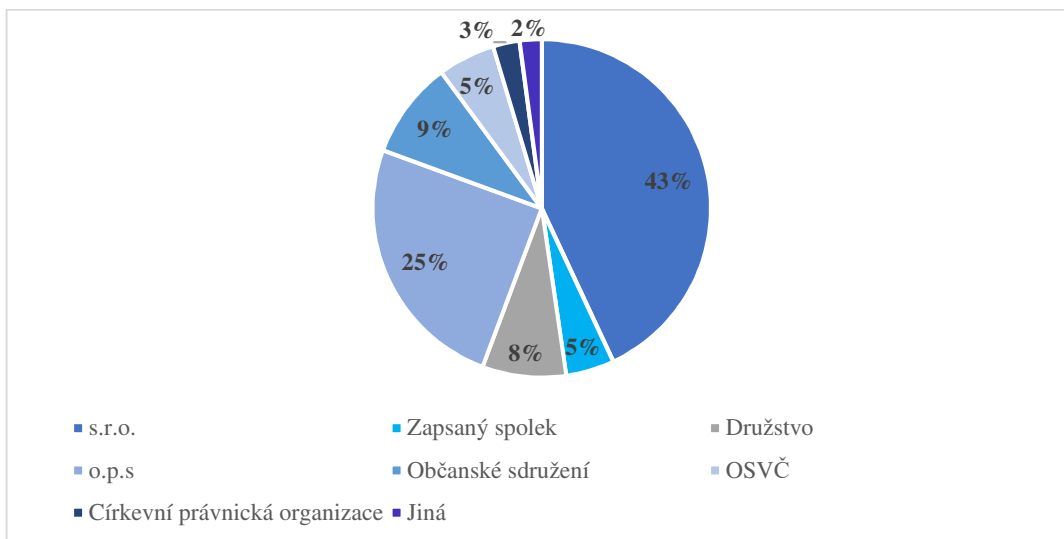
- ústavy,
- spolky,
- nadace a nadační fondy,
- sociální družstva,
- evidované právnické osoby církve [9].

Kromě zmiňovaných neziskových organizací může mít sociální podnik právnickou formu jako je společnost s ručením omezeným, akciová společnost nebo osoba samostatně výdělečně činná.

Z následujícího grafu 3.1 lze vyčíst, že nejčastěji v České republice mají sociální podniky právní formu společnosti s ručením omezeným, a to ve 43 % případů. Druhým nejčastějším typem sociálních podniků jsou obecně prospěšné společnosti (25 %), které dle nového občanského zákoníku z roku 2014 již vznikat nemohou. Nejméně sociální podniky volí formu jinou, mezi kterou patří akciové společnosti, zapsané ústavy a veřejné obchodní společnosti, které jsou zastoupeny 2 % z celkového počtu. Tři procenta sociálních podniků pak

mají formu církevní právnická organizace. Společnost s ručením omezeným je nejčastější volenou formou z důvodu vyžadovaného nízkého základního kapitálu (1 Kč).

Graf 3.1. Formy sociálních podniků v České republice



Zdroj: MPSV dostupné z: www.ceske-socialni-podnikani.cz (2019), vlastní úprava

Hlavním rysem sociálních podniků je veřejná prospěšnost. Za veřejně prospěšnou právnickou osobu je označována taková právnická osoba, která má poslání přispívat vlastní činností k dosahování obecného blaha. Na rozhodování právnické osoby mají podstatný vliv jen bezúhonné osoby, její majetek byl nabyt z poctivých zdrojů a musí hospodárně využívat své jmění k veřejně prospěšnému účelu [9].

Síť pro sociální ekonomiku TESSEA je jedna z mála organizací, která zastřešuje, spojuje, podporuje a vzdělává sociální podniky v České republice. Rovněž jim poskytuje potřebné informace k jejich rozvoji, a také podává aktuální informace o sociálním podnikání nejen v České republice, ale i ve světě. Členem Sítě pro sociální ekonomiku TESSEA se může stát každý sociální podnik, který provozuje svou činnost alespoň 2 roky a dostal doporučení od zakladatelů nebo řádných členů TESSEA ČR.

V tabulce 3.1 jsou rozčleněny zapsané sociální podniky v krajích České republiky. V České republice neexistuje žádný přímý seznam sociálních podniků. Počet sociálních podniků můžeme pouze určit podle počtů členů v tematické síti pro sociální ekonomiku TESSEA. Celkem je v této tematické síti registrováno 241 sociálních podniků, které splnily podmínky pro registraci, a zažádali si o ní. Dá se říci, že v České republice existuje daleko víc sociálních podniků, neboť členství není povinné. Nejvíce sociálních podniků uvádí hlavní

město Praha, a sice 57 sociálních podniků. Naopak nejméně uvádí Liberecký kraj, kde fungují podle TESSEA pouze 3 sociální podniky.

Tab. 3.1 Počet sociálních podniků v krajích ČR

Název kraje	Počet sociálních podniků
Hlavní město Praha	57
Středočeský kraj	20
Plzeňský kraj	9
Karlovarský kraj	6
Jihočeský kraj	12
Vysočina	15
Liberecký kraj	3
Ústecký kraj	17
Královehradecký kraj	13
Pardubický kraj	10
Jihomoravský kraj	23
Zlínský kraj	19
Olomoucký kraj	17
Moravskoslezský kraj	20

Zdroj: MPSV dostupné z: www.ceske-socialni.podnikani.cz/adresar-socialnich-podniku (2019), vlastní úprava

Veřejná správa je pro sociální podniky jedním z nejdůležitějších partnerů a její přístup k sociálnímu podnikání ovlivňuje fungování sociálních podniků. Parlament vytváří právní prostředí, kde ekosystém sociálního podnikání funguje. Krajská zastupitelstva pak vytvářejí pomocný rámec politik na regionální úrovni a obecní zastupitelstva jsou pro sociální podniky důležité z hlediska jejich každodenního fungování. V České republice je politická podpora sociálního podnikání ještě velmi slabá, ale dá se říci, že se postupně rozrůstá. Naneštěstí se stále nenašel právní rámec, který by sociální podnikání ukotvil [6].

Na centrální úrovni státní správy se sociálnímu podnikání věnuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo pro místní rozvoj a Úřad vlády, konkrétně Agentura pro sociální začleňování.

Co se týče jednotlivých krajů v České republice, některé z nich úspěšně podporují sociální podniky už několik let a sociální podnikání je tady napojeno většinou na agendu

sociálních služeb a neziskového sektoru. Větší podpora krajů v rámci podpory sociálních podniků je věnována pouze ve třech krajích, a to Moravskoslezském, Pardubickém a Královéhradeckém. Samozřejmě, že i ostatní kraje uvažují o podpoře sociálního podnikání, ale zatím se nacházejí ve stádiu příprav [6].

3.1 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V celé České republice máme k 31.březnu 2019 (podle údajů MPSV) celkem 227 053 uchazečů o zaměstnání, z toho 37 794 osob se zdravotním postižením, což představuje zhruba šestinu všech uchazečů o zaměstnání. Osoby se zdravotním postižením se člení podle stupně své invalidity a na osoby se zdravotním znevýhodněním. Nejvíce uchazečů o práci ze skupiny osob se zdravotním postižením jsou právě osoby, které mají první stupeň invalidity, jedná se o 21 221 osob, které se uchází o práci. Druhými nejčastějšími uchazeči jsou osoby, kterým byla uznána invalidita druhého stupně, jedná se o 10 738 osob. Další vysoké číslo vykazují osoby se zdravotním znevýhodněním, které jsou zastoupeny necelými 5 700 uchazeči o zaměstnání. Uchazečů s třetím stupněm invalidity je pouze necelých 200. Jak zjistíme v následující tabulce 3.2, tak počet uchazečů o zaměstnání osob se zdravotním postižením v letech klesá, což je dobré z pohledu snižování celkové nezaměstnanosti v České republice. A může to být způsobeno odchodem těchto osob do důchodu či větší zájem firem o zaměstnávání osob se zdravotním postižením [25].

Z tabulky 3.2 je možno vyčíst, že nejvíce uchazečů o zaměstnání ze skupiny osob se zdravotním postižením je v Moravskoslezském kraji ve všech pěti sledovaných letech. Nejnižší počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením od roku 2014 do roku 2017 byl v Karlovarském kraji, ale v roce 2018 s výrazně nízkým číslem uchazečů (474) vede Středočeský kraj. Celkový počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením klesá, a to z důvodu jejich zařazování do pracovního procesu nebo odchodu do důchodu. Od roku 2014 do roku 2018 se počet uchazečů o zaměstnání snížil skoro o polovinu.

Tab. 3.2 Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením v krajích České republiky

Kraj	Rok				
	2014	2015	2016	2017	2018
Hlavní město Praha	3 000	3 024	2 749	2 169	1 851
Středočeský kraj	6 402	5 867	5 151	4 365	474
Jihočeský kraj	3 648	3 402	3 266	2 564	1 992
Plzeňský kraj	3 187	3 045	2 825	2 195	1 775
Karlovarský kraj	1 568	1 529	1 333	899	731
Ústecký kraj	7 084	6 716	6 446	5 447	4 655
Liberecký kraj	2 746	2 557	2 219	1 898	1 615
Královéhradecký kraj	2 437	2 309	2 113	1 887	1 770
Pardubický kraj	3 178	2 899	2 555	1 993	1 420
Vysočina	3 687	3 502	3 164	2 510	2 034
Jihomoravský kraj	7 732	7 457	7 113	6 058	5 175
Olomoucký kraj	3 857	3 829	3 655	3 243	2 466
Zlínský kraj	3 861	3 590	3 301	2 675	2 048
Moravskoslezský kraj	8 759	8 858	8 665	8 106	6 987
Celkem ČR	61 146	58 584	54 555	46 009	38 268

Zdroj: MPSV dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt> (2014-2018),

vlastní úprava

3.2 Klastř sociálních inovací a podniků SINEC

Vzhledem k výběru sociálního podniku v Moravskoslezském kraji je pozornost věnována Klastřu sociálních inovací a podniků SINEC, což je největší zástupce sociálních podniků v Moravskoslezském kraji, a dá se říci, že i v celé republice. Moravskoslezský kraj je výjimečný tím, že jako jediný podporuje finančně nějaký klastř, konkrétně Klastř SINEC, s kterým má uzavřené Memorandum o spolupráci v oblasti sociálního podnikání. Klastř SINEC vznikl v listopadu 2013 jako iniciativa několika zástupců sociálních podniků v Moravskoslezském kraji a v současné době má 64 členů, a z toho 2 členové mají hlavní sídlo v Praze. Hlavním cílem Klastřu SINEC je napomáhat růstu sociální ekonomiky v Moravskoslezském kraji cestou rozvoje sociálních podniků, a tím zvyšovat zaměstnanost sociálně ohrožených skupin a stimulovat sociální inovace, které vycházejí z jejich potřeb [12].

Díličí cíle Klastřu SINEC jsou:

- posílení konkurenceschopnosti zapojených subjektů a zlepšení jejich výsledků na základě společné strategie,

- usnadnění přístupu k informacím v oblasti sociálního podnikání a usnadnění vzniku nových sociálních podniků,
- podpora a rozvoj již vzniklých sociálních podniků,
- usnadnění přístupu k financím na další rozvoj činnosti,
- efektivní komunikace s veřejným a vzdělávacím sektorem,
- snaží se vzdělávat a zvyšovat kvalifikace v sociální ekonomice [21].

Klastr SINEC uvádí, že jeho snahou je napomáhat sociálním podnikům, které se nacházejí v Moravskoslezském kraji, jak finančně, tak popřípadě odbornou radou [21].

Klastr sociálních inovací a podniků SINEC je zapsaným spolkem, který je otevřený fyzickým a právnickým osobám činným v sociální ekonomice, potenciálním zájemcům o založení sociálního podniku, obcím a městům, jejich organizacím, vzdělávacím institucím a mnoha dalším subjektům, kteří si jsou vědomi potřeby rozvoje sociální ekonomiky a sociálního podnikání především v Moravskoslezském kraji. Kromě Moravskoslezského kraje má klastr vůli podporovat a koordinovat aktivity v sociální ekonomice, sociálních inovací a sociálního podnikání celorepublikově [13].

Klastr SINEC vyvíjí aktivity v rámci snižování nezaměstnanosti, která je v Moravskoslezském kraji vysoká. Snaží se v Moravskoslezském kraji rozvíjet síť sociálních podniků, které jsou schopny zaměstnávat osoby, které jsou na trhu práce výrazně znevýhodněné pro svůj sociální nebo zdravotní handicap [21]. V Moravskoslezském kraji je nejvíce uchazečů o zaměstnání ze skupiny osob se zdravotní postižením (viz tabulka 3.2), proto je na místě, aby právě Klastr sociálních inovací a podniků SINEC působil a napomáhal sociálním podnikům v tomto kraji.

Díky uzavření Memoranda o spolupráci v oblasti sociálního podnikání mezi Klastrem SINEC a Moravskoslezským krajem, poskytuje kraj od roku 2016 členským subjektům Klastru SINEC dotace na podporu sociálního podnikání v kraji [21]. Klastr sociálních inovací a podniků SINEC funguje právě díky finanční podpoře Moravskoslezského kraje, který podporuje nejen činnost kanceláře klastru, ale také jednotlivé členy Klastru SINEC v rozvoji jejich činnosti, která souvisí se sociálním podnikáním a podporou začleňování osob ohrožených sociální exkluzí [12].

Žadatelem o tuto finanční podporu se může stát kterýkoliv člen Klastru SINEC, který předloží svou žádost o poskytnutí dotace vedení Klastru SINEC, konkrétně jeho radě, a ta poté

na základě posouzení stanovených kritérií předloží jejich žádost o dotaci kraji na příslušný kalendářní rok. Zastupitelstvo kraje poté rozhoduje o přidělení dotace podniku [21].

V roce 2016 dostal Kladr sociálních inovací a podniků SINEC dotaci od Moravskoslezského kraje celkem 2 mil. Kč, a z toho mohl použít pouze 200 tis. Kč na úhradu svých provozních nákladů. Zbytek peněz, tedy 1,8 mil. Kč, bylo použito na podporu různých podniků v regionech Osoblažska a Těšínska. Bylo vybráno 7 příjemců dotace mezi, než spadal například Ergon – sociální podnik z. s., TRIANON z. s., Osoblažské odpady s.r.o. nebo Bc. Lenka Drozdová [13].

V roce 2017 Kladr SINEC obdržel dotaci z rozpočtu Moravskoslezského kraje ve výši 3 mil. Kč a opět bylo Kladru SINEC poskytnuto z této částky 200 tis. Kč na úhradu jeho provozních nákladů. Zbylá část dotace byla určena na podporu členů Kladru SINEC v regionech Osoblažska, Třinecka a Karvinska, Opavska a Ostravska, Novojičínska. Tuto dotaci přijalo celkem 13 podniků, jednalo se například o Charitu Hrabyně, GERLICH ODRY s.r.o., Unika Morava s.r.o., AC Aero s.r.o., RA Dynamics s.r.o. a další [14].

V roce 2018 se podařilo Kladru SINEC obdržet dotaci z rozpočtu Moravskoslezského kraje na základě uzavřeného Memoranda o spolupráci v oblasti sociálního podnikání ve sjednané výši 3 mil. Kč. Tentokrát mohl Kladr SINEC z této dotace použít 300 tis. Kč na úhradu svých provozních nákladů. Zbylá část dotace byla určena na podporu Členů Kladru SINEC v regionech Oderska, Opavska, Bruntálska, Krnovska, Osoblažska a Třinecka. Tuto dotaci přijalo celkem 10 členů Kladru SINEC. Mezi příjemce dotace patřila opět firma GERLICH ODRY s.r.o., RA Dynamics s.r.o., AC Aero s.r.o., dále také Chrpa – sociální firma Slezské diakonie o.p.s. nebo Zelená dílna s.r.o. [15].

V tabulce 3.3 vidíme okresy Moravskoslezského kraje a počty uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením. Je možno vidět, že nejméně uchazečů o zaměstnání osob se zdravotním postižením se nachází v okrese Nový Jičín, a naopak nejvíce v Ostrava-město. Jelikož v Moravskoslezském kraji se nachází nejvíce uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením je zde na správném místě vytvořen Kladr sociálních inovací a podniků SINEC, který napomáhá rozvoji sociálních podniků, a tím podporuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením v tomto regionu.

Tab. 3.3 Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením v okresech Moravskoslezského kraje (2019)

Okres	k 31.1. 2019	k 28.2. 2019	k. 31.3. 2019
Bruntál	713	714	733
Frýdek-Místek	1 085	1 062	1 049
Karviná	1 808	1 817	1 786
Nový Jičín	576	562	548
Opava	669	651	640
Ostrava-město	2 187	2 176	2 180
Celkem MSK	7 038	6 982	6 936

Zdroj: MPSV dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt> (2019), vlastní úprava

3.3 Vybraný sociální podnik GERLICH ODRY s.r.o.

Sociální podnik GERLICH ODRY s.r.o., je podnikem, který se nachází v Odrách v Moravskoslezském kraji, v okrese Nový Jičín. Současná společnost má poměrně krátkou historii, byla založena v roce 1999 manžely Mateiciucovými, kteří se rozhodli navrátit jméno Gerlich zpátky do Oder [28].

Hlavním záměrem společnosti je zaměstnávat lidi, kteří mají zdravotní problémy, změnila se jim pracovní schopnost anebo jsou částečně invalidní. Tento záměr je velmi důležitý pro část severní Moravy, která je postihnutá vysokou nezaměstnaností (v roce 2018 byla průměrná nezaměstnanost v Moravskoslezském kraji 3,7 %). Lidé, kteří mají nějaký zdravotní problém, mají o to menší naději si v tomto regionu najít práci, neboť uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením je v Moravskoslezském kraji největší počet (viz tab. 3.2). Velkým úspěchem je, že společnosti se podařilo tento záměr naplnit, a díky tomu chráněná dílna GERLICH ODRY s.r.o. dnes zaměstnává okolo 35 lidí, z toho je právě 75 % osob se zdravotními problémy. Chráněná dílna GERLICH ODRY s.r.o. je jednou ze společností, kterou podporuje právě Klastř sociálních inovací a podniků – SINEC [28].

Firma GERLICH ODRY s.r.o. nabízí celkem 2 typy produktů. Jedná se o stavbu dětských hřišť, výrobu dřevěných hraček a loutkových divadel. Donedávna GERLICH ODRY s.r.o. vyráběla kontejnery na tříděný odpad, které z důvodu zrušení smlouvy od odběratele přestala vyrábět.

Dětská hřiště

Firma GERLICH ODRY s.r.o. se snaží podle představ svých klientů zhotovit hřiště takzvaně na míru, protože jejich prioritou je především spokojenost klientů a radost jejich dětí. Do dnešního dne společnost zrealizovala celkem 5 hřišť v různých obcích, jednalo se o:

- realizaci hřiště školy v Hranicích,
- realizaci přírodního hřiště ve Smilovicích,
- realizace hřiště v Mošnově,
- realizace hřiště v Komorní Lhotce,
- realizace hřiště v obci Rybí [29].

Dřevěné hračky a divadla

Firma Gerlich vyrábí nejen dřevěné hračky a loutková divadla, ale také u nich nalezneme i hry, které jsou vytvořeny na míru nevidomým lidem. Na všechny své hračky, hry, kostky a další má firma GERLICH ODRY s.r.o. vystaven certifikát a všechny jsou tvořeny podle stanov Evropské unie. Dá se říci, že firma GERLICH ODRY s.r.o. je jedna z mála společností u nás, která ještě tvoří loutková divadla pomocí ruční práce, a proto mají na trhu nevyčíslitelnou hodnotu pro zákazníky. Krom zmíněných hraček, loutkových divadel a kostek, vyrábí společnost také zahradní hřiště, stolní fotbalky a hokeje, stolní deskové hry, a také nabízí k prodeji panenky UNICEF.

Kontejnery na tříděný odpad

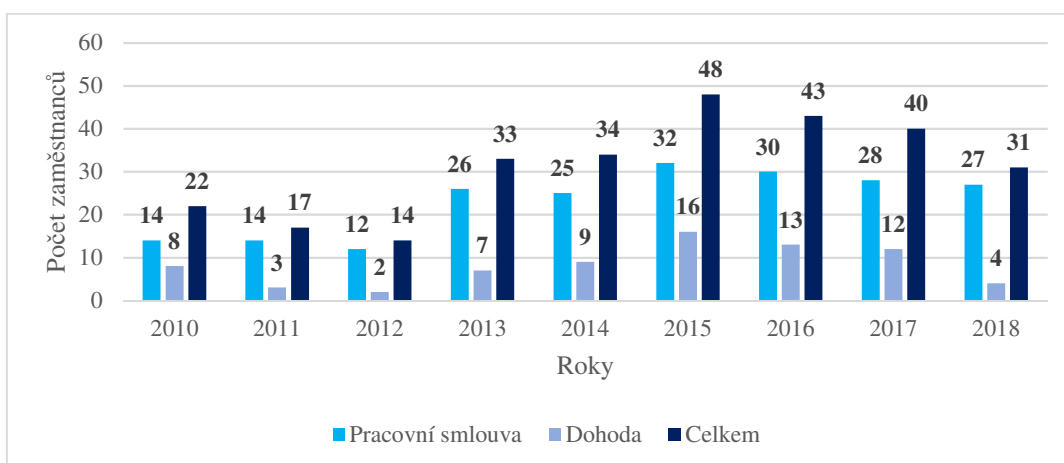
GERLICH ODRY s.r.o. vyráběla napřed v roce 2015 šedé plechové kontejnery pro vlaková nádraží, které dnes můžeme vidět skoro na každém větším nádraží v České republice. Za jeden rok jich vyrobila kolem 1850ks, a tím jejich výroba těchto kontejnerů skončila a nyní pouze dělají potřebný servis. Druhými kontejnery, kterými se firma zabývala v roce 2016 byly červené kontejnery na elektroodpad, kde firmě bylo přislíbeno k výrobě 2000ks, ale firma nakonec bohužel vyrobila jen 300ks. Po vyrobení 300ks se zastavila výroba z důvodu, že společnost, která si tyto kontejnery objednala, nedostala přislíbené dotace. Díky této nešťastné události firma GERLICH ODRY s.r.o. zaznamenala velkou finanční ztrátu, kterou musela investovat na nové stroje pro výrobu těchto kontejnerů a tato ztráta se i značně objevila v jejich výsledku hospodaření z tohoto roku.

3.3.1 Zaměstnanci GERLICH ODRY s.r.o.

Sociální podnik GERLICH ODRY s.r.o. zaměstnává 35 zaměstnanců, z toho 75 % osob se zdravotními problémy. Na zaměstnávání osob se zdravotním postižením získává firma GERLICH ODRY s.r.o. dotaci od úřadu práce, který slouží pro částečnou úhradu mezd zaměstnanců.

V grafu 3.2 je znázorněn počet zaměstnanců od roku 2010 do roku 2018. Počet zaměstnanců od roku 2010 do roku 2015 rostl. Od roku 2016 počet zaměstnanců mírně klesal, a to z důvodu nižší zaměstnanosti osob na dohodu o provedení práce. Počet zaměstnaných osob na dohodu o provedení práce se mění z důvodu, že někteří zaměstnanci na tuto dohodu zde pracují například pouze jeden měsíc. Nejvíce zaměstnaných osob bylo v roce 2015, a to 32 zaměstnanců na pracovní smlouvu a 16 zaměstnanců na dohodu.

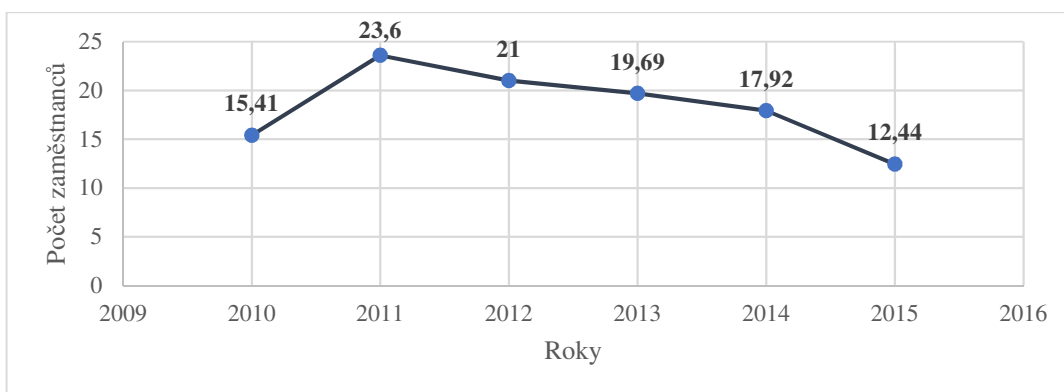
Graf 3.2 Počty zaměstnanců GERLICH ODRY s.r.o.



Zdroj: interní dokumentace GERLICH ODRY s.r.o., vlastní úprava

Průměrný přepočtený počet zaměstnanců během účtového období ve sledovaných letech, ukazuje, kolik činí průměrné závazky pracujících osob ve firmě GERLICH ODRY s.r.o. V roce 2011 bylo v přepočteném průměru nejvíce zaměstnaných osob, a to 23,6. Od roku 2011 průměrný počet zaměstnanců klesá z důvodu kratších pracovních úvazků (viz graf 3.3).

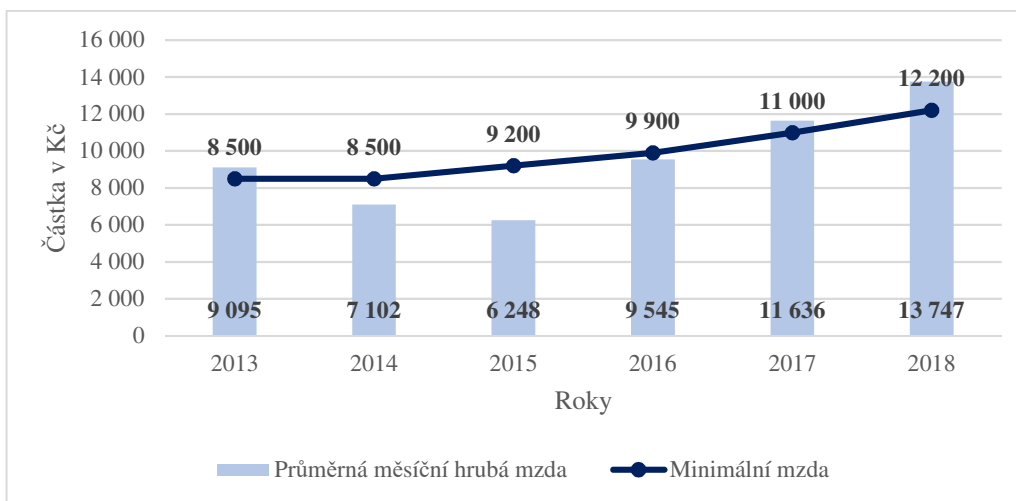
Graf 3.3 Průměrný přepočtený počet zaměstnanců GERLICH Odry s.r.o.



Zdroj: GERLICH ODRY s.r.o. přílohy ve sledovaných letech 2010-2017 dostupné z: www.or.justice.cz, vlastní úprava

Průměrná měsíční hrubá mzda zaměstnanců GERLICH ODRY s.r.o. se pohybuje ve sledovaných letech (2013-2018) v rozmezí od 6 248 Kč do 13 747 Kč. Nejnížší měsíční hrubá mzda byla v roce 2015, která nedosahovala ani minimální mzdy v tomtéž roce. Naopak nejvyšší měsíční hrubá mzda byla v roce 2018, která mírně překročila minimální mzdu z roku 2018 o necelých 1 600 Kč (viz graf 3.4).

Graf 3.4 Průměrná měsíční hrubá mzda zaměstnanců GERLICH ODRY s.r.o. k minimální mzdě v České republice

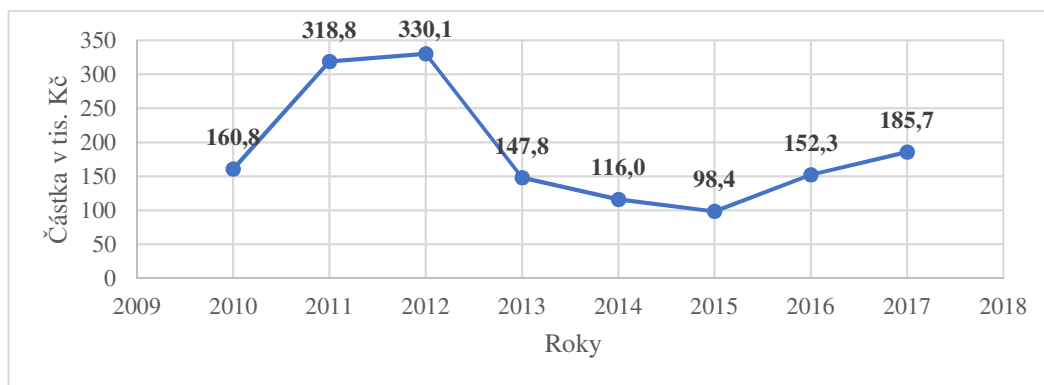


Zdroj: interní dokumentace GERLICH ODRY s.r.o., vlastní úprava

Graf 3.5 znázorňuje osobní náklady firmy GERLICH ODRY s.r.o., které byly vynaloženy na jednoho zaměstnance ve sledovaných letech 2010–2017. Nejvíce osobních nákladů na jednoho zaměstnance bylo v roce 2012 (330 tis. Kč), a to z důvodu nejnižšího počtu zaměstnanců ve sledovaném období. Naopak nejnížší náklady na jednoho zaměstnance

(necelých 100 tis. Kč) bylo v roce 2015, neboť v tomto roce GERLICH ODRY s.r.o. zaměstnávala nejvíce zaměstnanců.

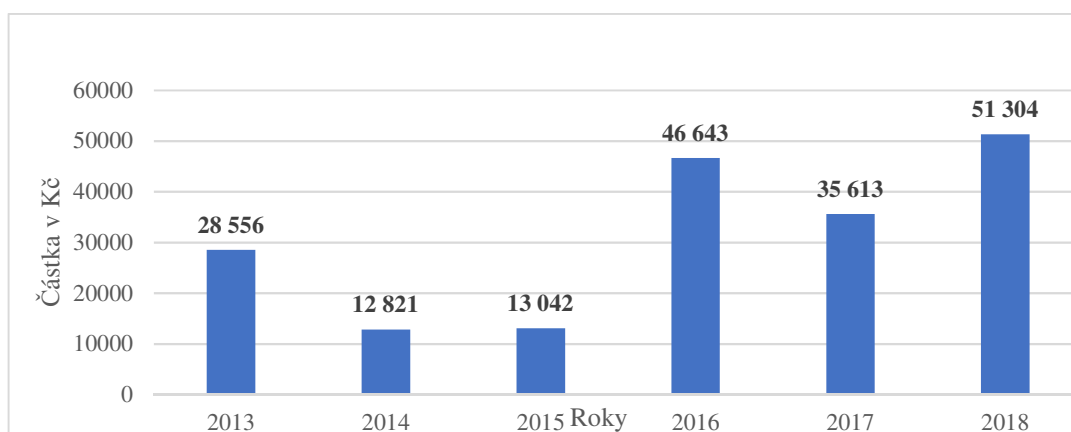
Graf 3.5 Osobní náklady GERLICH ODRY s.r.o. přepočteny na 1 zaměstnance (v tis. Kč)



Zdroj: GERLICH ODRY s.r.o. VZZ ve sledovaných letech 2010-2017 dostupné z: www.or.justice.cz, vlastní úprava

Na grafu 3.6 je znázorněná náhrada mzdy za pracovní neschopnost, která byla zaměstnancům GERLICH ODRY s.r.o. proplacena. Z grafu lze vyčíst, že nejvíce bylo vyplaceno na náhradě mzdy v roce 2018, částkou v celkové výši 51 304 Kč a nejméně v roce 2014, kde bylo celkem vyplaceno necelých 12 900 Kč.

Graf 3.6 Náhrada mzdy zaměstnancům v letech 2013-2018 v Kč

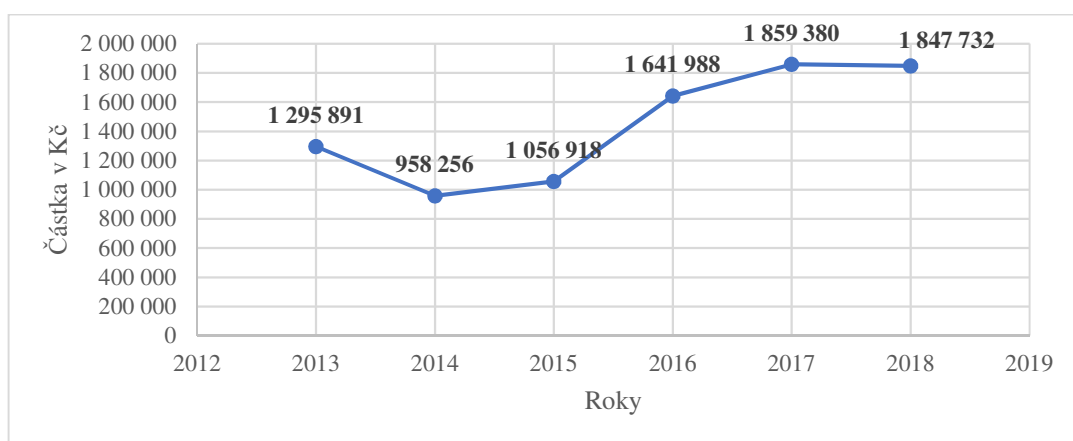


Zdroj: interní dokumentace GERLICH ODRY s.r.o., vlastní úprava

V 3.7 grafu je možno vidět příspěvky úřadu práce, které poskytnul sociálnímu podniku GERLICH ODRY s.r.o. na částečné uhrazení mezd pro zaměstnance se zdravotním postižením. Z roku 2013 na rok 2014 poklesl příspěvek úřadu práce z důvodu nižší průměrné hrubé mzdy v roce 2014 oproti roku 2013. I když v roce 2015 byla nižší průměrná hrubá mzda než v roce

2014 (viz graf 3.4), příspěvek úřadu práce v roce 2015 byl vyšší o necelých 99 tis. Kč, než v roce 2014, a to z důvodu většího počtu zaměstnanců. Příspěvek od úřadu práce na částečnou úhradu mzdy od roku 2014 roste a své maximum dosáhnul v posledním sledovaném roce (2018), a to necelých 1,9 mil. Kč.

Graf 3.7 Příspěvky Úřadu práce na částečnou úhradu mzdy při zaměstnávání osob se zdravotním postižením



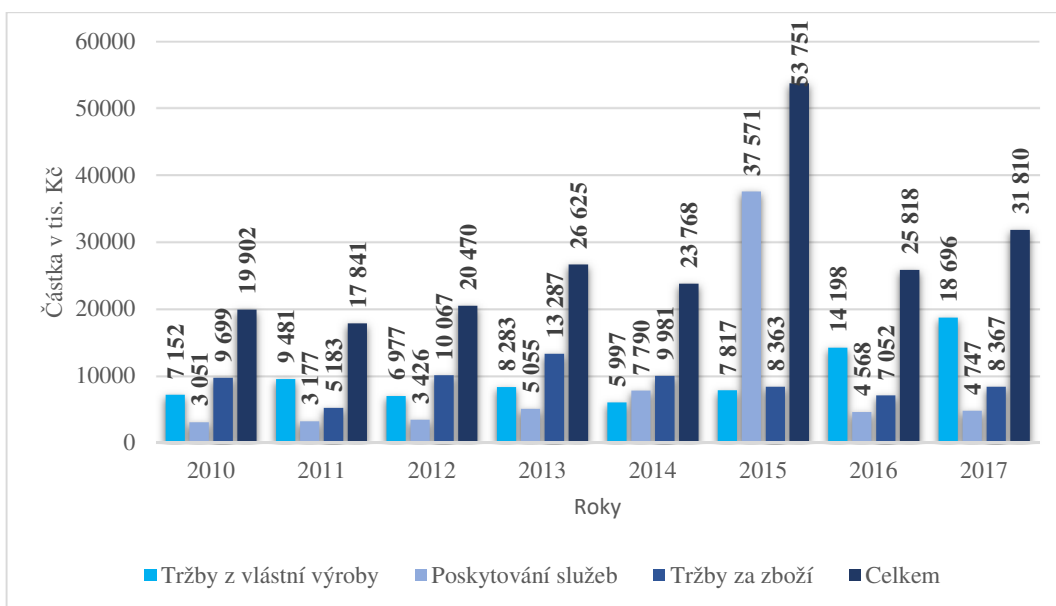
Zdroj: interní dokumentace GERLICH ODRY s.r.o., vlastní úprava

3.3.2 Hospodaření GERLICH ODRY s.r.o.

Základní kapitál společnosti GERLICH ODRY činí 2,1 mil. Kč a celá firma je rodinným podnikem Mateicuiců. Příjmy firma získává pomocí své vlastní činnosti, jak z prodeje výrobků, tak poskytováním služeb, a také díky dotacím, které se povedou společnosti získat. Dotace dostává od úřadu práce, Klastru sociálních inovací a podniků SINEC, a také v roce 2014 získala firma GERLICH ODRY s.r.o. dotaci od CzechTrade. Výdaje, které firma vykazuje, jsou použity na platy zaměstnanců a chod společnosti, popřípadě na další rozšiřování firmy.

Tržby GERLICH ODRY s.r.o. se skládají z tržeb vlastní výroby, poskytování služeb a tržeb za zboží. V letech 2010, 2012, 2013 a 2014 bylo nejvíce tržeb za zboží, kdežto v letech 2011, 2016 a 2017 byly největší tržby z vlastní výroby. Celkové tržby jsou pomalu rostoucí, kromě roku 2015, kde byl extrémní nárůst tržeb za poskytování služeb o 29 781 tis. Kč oproti předchozímu roku, a tudíž jejich celkové tržby vzrostly na 53 751 tis. Kč. V roce 2015 byly největší tržby, které firma GERLICH ODRY s.r.o. měla ve sledovaných letech 2010-2017 (viz graf 3.8). Důvodem vysokých tržeb za služby v roce 2015 je zakázka na šedé kontejnery na tříděný odpad.

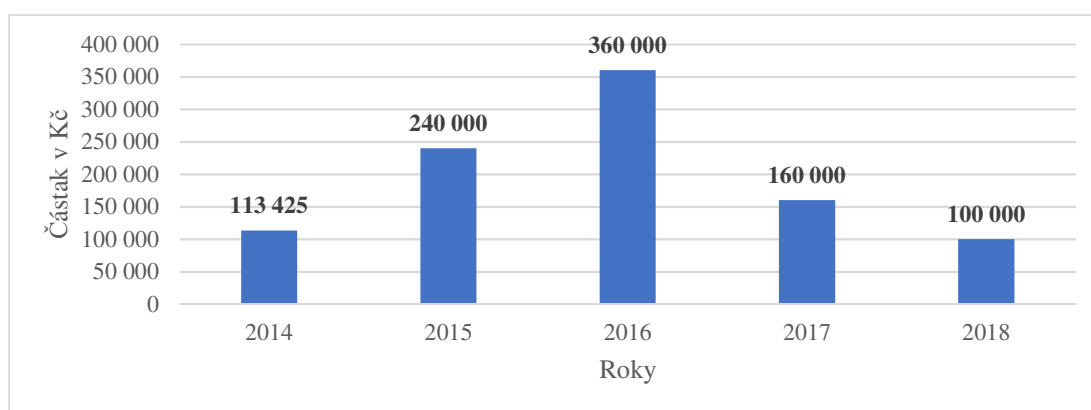
Graf 3.8 Celkové tržby GERLICH Odry s.r.o. v letech 2010-2017 (v tis. Kč)



Zdroj: GERLICH ODRY s.r.o. VZZ ve sledovaných letech 2010-2017 dostupné
z: www.or.justice.cz, vlastní úprava

Na grafu 3.9 jsou znázorněné dotace, které GERLICH ODRY s.r.o. získala. Jedná se o dotace od Klastru sociálních inovací a podniků SINEC, úřadu práce na automobil a nákladní automobil, a také o dotaci od CzechTrade na veletrh hraček v roce 2014. Nejvyšší dotace byla v roce 2016, a to na nový nákladní automobil, který společnost potřebovala kvůli výroby červených kontejnerů na elektro odpad.

Graf 3.9 Dotace pro GERLICH ODRY s.r.o. 2014-2018

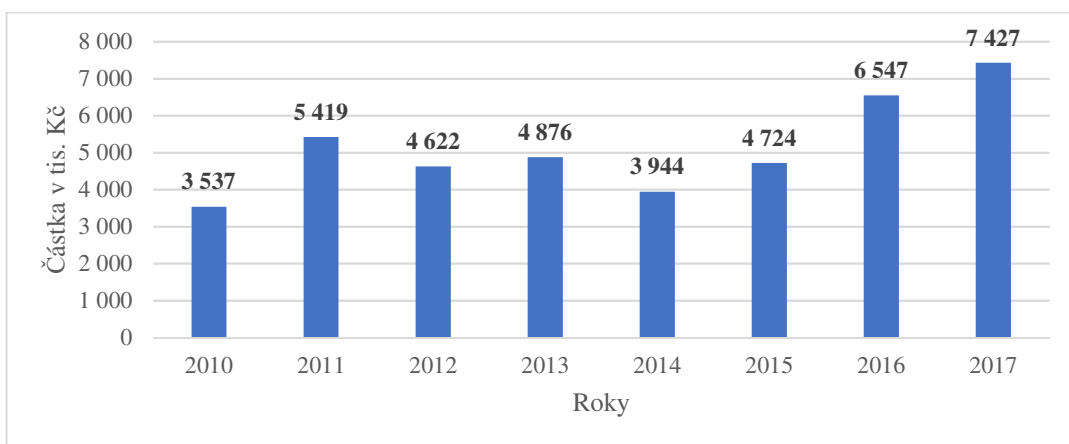


Zdroj: interní dokumentace GERLICH ODRY s.r.o., vlastní úprava

Osobní náklady zahrnují mzdové náklady, náklady na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a ostatní náklady. Největší část osobních nákladů tvoří mzdové náklady. Osobní náklady sociálního podniku GERLICH ODRY s.r.o. jsou kolísavé, ale od roku 2015 náklady

společnosti stoupají, protože společnost začala zaměstnávat více zaměstnanců na hlavní pracovní poměr. Zajímavý je zde rok 2015, kde podle předchozího grafu (3.3) bylo průměrně zaměstnáno nejméně lidí, a přitom jejich osobní náklady jsou vyšší než v letech 2012-2014. Osobní náklady v posledním sledovaném roce 2017 činily 7 427 tis. Kč, a v tomto roce byly nejvyšší za sledované období (viz graf 3.10).

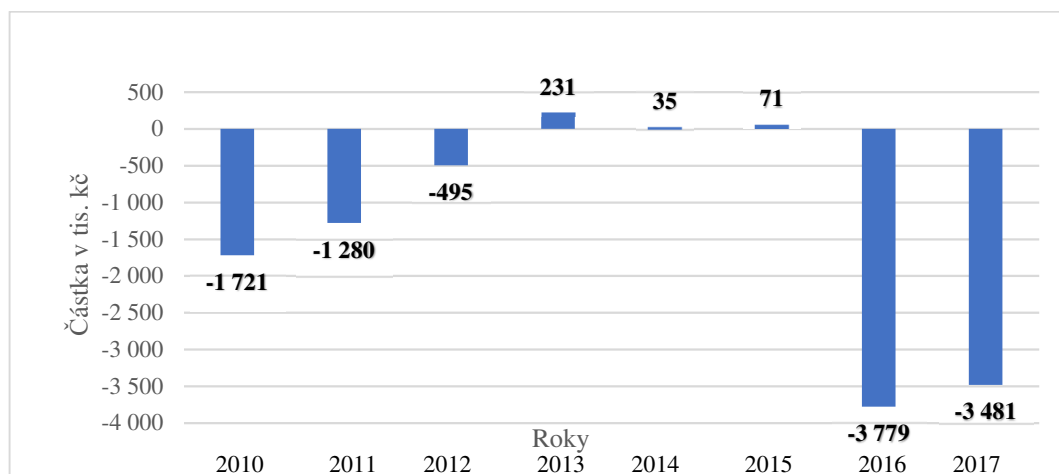
Graf 3.10 Osobní náklady firmy GERLICH Odry s.r.o. v letech 2010-2017 (v tis. Kč)



Zdroj: GERLICH ODRY s.r.o. VZZ ve sledovaných letech 2010-2017 dostupné
z: www.or.justice.cz, vlastní úprava

Výsledky hospodaření ve sledovaných letech 2010–2017 zahrnují jak finanční výsledky hospodaření, tak provozní výsledky hospodaření firmy GERLICH ODRY s.r.o. Od sledovaného roku 2010 do roku 2012 měla společnost záporný výsledek hospodaření a v letech 2013–2015 byl výsledek hospodaření kladný. V roce 2016 a 2017 se opět výsledek hospodaření sociálního podniku GERLICH ODRY s.r.o. dostal do záporných hodnot, a to o mnohem více, než v předchozích záporných letech 2010–2012. Sociální podnik GERLICH ODRY s.r.o. má hodně špatný provozní výsledek hospodaření, který způsobuje cca 90 % záporného výsledku hospodaření (viz graf 3.11). V roce 2016 se společnost dostala do vysoké ztráty z důvodu zrušení zakázky na kontejnery pro elektro odpad.

Graf 3.11 Výsledek hospodaření GERLICH Odry s.r.o. v letech 2010-2017
(v tis. Kč)



Zdroj: GERLICH ODRY s.r.o. VZZ ve sledovaných letech 2010-2017 dostupné
z: www.or.justice.cz, vlastní úprava

4. Zhodnocení činnosti vybraného sociálního podniku a návrhy pro další rozvoj jeho činnosti

Každý správný sociální podnik by měl přispívat k naplňování politiky zaměstnanosti, politiky sociální soudržnosti, politiky udržitelnosti a politiky regionálního rozvoje. V přispívání k naplňování politiky zaměstnanosti jde hlavně o to, aby se poskytovala stejná šance osobám znevýhodněným na trhu práce (mimo jiné osobám se zdravotním postižením) jako ostatním uchazečům o práci. Pod pojmem sociální politika soudržnosti si můžeme představit podporu růstu sociálního kapitálu a sociální inkluzi i pomocí poskytování sociálních služeb. Předmětem politiky udržitelnosti je uplatňování především v péči o životní prostředí, krajiny a kulturního dědictví. Za naplňování růstu místního hospodářského kapitálu považujeme politiku regionálního rozvoje, která toto provádí pomocí podpory zaměstnanosti, podnikavosti a zapojování místních zdrojů [11].

Vybraného sociálního podniku GERLICH ODRY s.r.o. bude sledován z pohledu, jestli přispívá k naplňování těchto všech zmíněných politik či nikoliv. Samozřejmě bude brán ohled i na ostatní specifikace pro sociální podnik jako je například plnění veřejné prospěšnosti nebo pomocí plnění principů a identifikátorů pro rozpoznání sociálních podniků.

GERLICH ODRY s.r.o. splňuje podmínku naplňování politiky zaměstnanosti, protože ve svém podniku zaměstnává více jak 75 % osob se zdravotními problémy, a díky tomu můžeme říci, že splňuje i podmínku sociální politiky soudržnosti, neboť zaměstnáváním těchto osob přispívá k sociální inkluzi. Politiku udržitelnosti můžeme u GERLICH ODRY s.r.o. brát jako vyrábění svých výrobků z přírodních materiálů, především ze dřeva, a také díky vyrábění kontejnerů na tříděný odpad. Právě díky tomu z větší části naplňuje tuto politiku. Firma GERLICH ODRY s.r.o. přispívá k naplňování politiky regionálního rozvoje tím, že se nachází v regionu s vysokou nezaměstnaností a ve společnosti roste průměrná měsíční hrubá mzda.

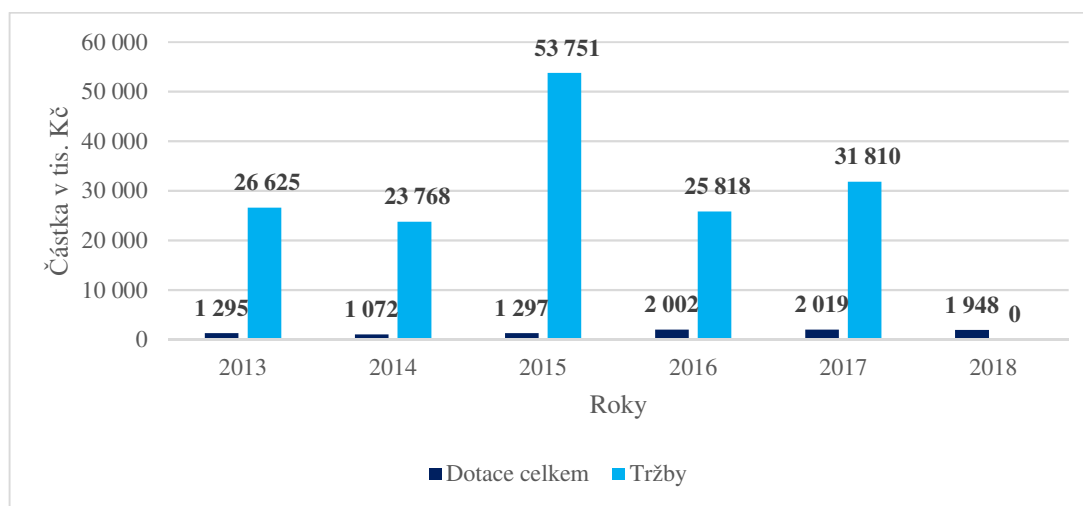
Podle principů a identifikátorů pro rozpoznání sociálních podniků, kde jsou tyto principy rozděleny do tří skupin, a to do skupiny sociálního prospěchu, ekonomického prospěchu a environmentálního a místního prospěchu, splňuje společnost GERLICH ODRY některé uvedené principy, které jsou uvedeny v příloze 1. Jedná se například o princip provozování aktivity prospívající společnosti či skupině lidí, alespoň aby sociální podnik naplňoval minimální podíl vlastní ekonomické činnosti na celkových příjmech a nespolehl jen

na poskytnuté dotace, nebo splňuje princip podporování smyslu pro sociální a environmentální zodpovědnost na místní úrovni. GERLICH ODRY s.r.o. nesplňuje přímo podmínku vzniku společnosti z iniciativy občanů, protože společnost byla vytvořena z iniciativy tradiční podnikatelské rodiny za účelem zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Princip provozování aktivity prospívající společnosti či skupině lidí naplňuje GERLICH ODRY s.r.o. díky tomu, že zaměstnává osoby se zdravotním postižením či zdravotně znevýhodněné osoby. Princip alespoň minimálního podílu vlastní ekonomické činnosti na celkové příjmy splňuje z velké části, protože zaznamenává tržby z vlastního prodeje výrobků a služeb (viz graf 3.8).

V grafu 4.1 jsou zaznamenány celkové tržby firmy GERLICH ODRY s.r.o. a přijaté dotace. Mezi dotace spadají dotace od CzechTrade, Klastru SINEC, úřadu práce, a také příspěvky od úřadu práce na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V grafu lze vidět, že se sociální podnik GERLICH ODRY s.r.o. z velké části spoléhá na vlastní činnost a dotace jsou pouze doplňkovým příjmem společnosti. Dotace společnost využívá pouze pro svůj další rozvoj (nákup potřebných zařízení a strojů), a také na mzdy zaměstnanců. Tržby za rok 2018 nejsou ještě dostupné, proto nejsou v grafu zaznamenány.

Graf 4.1 Celkové tržby GERLICH ODRY s.r.o. k celkovým přijatým dotacím



Zdroj: interní dokumentace GERLICH ODRY s.r.o., vlastní úprava

Pro sociální podnik je důležitější dosahování sociálního blaha než vlastního zisku, což u firmy GERLICH ODRY s.r.o. lze vidět u zaměstnávání osob se zdravotními problémy ze 75 % k celkovému počtu jejich zaměstnanců. I když GERLICH ODRY s.r.o. nevykazuje žádný zisk a většinou je ve ztrátě, pořád se snaží udržet na trhu a rozvinout svou činnost, protože majitelé společnosti ví, jak je důležité poskytnout práci osobám se zdravotním postižením.

GERLICH ODRY s.r.o. má statut tak zvané chráněné dílny. Tuto dohodu uzavřela s úřadem práce v roce 2000, a díky tomu je oprávněná poskytovat ostatním firmám náhradní plnění dle zákona o zaměstnanosti č.432/2004 Sb. Pokud chce jiná firma splnit povinnost náhradního plnění musí:

1. Zaměstnat alespoň 4 % osob se zdravotním postižením k celkovému počtu zaměstnanců, pokud zaměstnává alespoň 25 zaměstnanců. Jedná se o tak zvaný povinný podíl.
2. Odvádět 2,5násobek průměrné měsíční mzdy (zveřejňuje Český statistický úřad) do státního rozpočtu, za každou zdravotně postiženou osobu podle povinného podílu.
3. Odebírat výrobky a služby od organizací, které zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců osob se zdravotním postižením, nebo jsou uznány za chráněnou dílnu. Výše odběrů výrobků a služeb je stanovena sedminásobkem průměrné mzdy zjištěné za 1.- 3. čtvrtletí sledovaného roku násobeného povinným podílem zaměstnanců se zdravotním postižením v dané organizaci.

GERLICH ODRY s.r.o. se nachází v Moravskoslezském kraji, který vykazuje nejvíce uchazečů o zaměstnání právě osob se zdravotním postižením. Z tohoto hlediska je sociální podnik správně umístěn, protože přinesl do kraje další možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a tím snížit počet uchazečů o zaměstnání.

V tabulce 4.1 je možno vidět počty uchazečů o zaměstnání, kteří se řadí do skupiny osob se zdravotním postižením v okresech Moravskoslezského kraje. Nejvíce uchazečů o zaměstnání z téhle skupiny se nachází v okrese Ostrava-město. K 31.prosinci 2018 bylo v tomto okrese 2 173 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením. Nejméně uchazečů o zaměstnání se hlásí v Novém Jičíně, kde bylo k 31. prosinci 2018 pouhých 564 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením. Celkový počet uchazečů o zaměstnání osob se zdravotním postižením v Moravskoslezském kraji od roku 2014 do roku 2018 se snížil, a to o 1 772 uchazečů o zaměstnání. Sociální podnik GERLICH ODRY s.r.o. se nachází v okrese Nový Jičín a vytvořením nových pracovních míst by přispěla k ještě nižšímu počtu uchazečů o zaměstnání ze skupiny osob se zdravotním postižením. V tabulce je možno vidět, že i když firma GERLICH ODRY s.r.o. zaměstnává méně lidí (viz graf 3.2), nemělo to dopad na zvýšení počtu uchazečů se zdravotním postižením o zaměstnání v okrese Nový Jičín.

Tabulka 4.1 Počty uchazečů o zaměstnání ze skupiny osob se zdravotním postižením v okresech Moravskoslezského kraje ve sledovaných letech 2014-2018

Okresy	Roky				
	2014	2015	2016	2017	2018
Bruntál	1 136	1 104	1 047	884	693
Frýdek-Místek	1 290	1 367	1 322	1 209	1 078
Karviná	1 973	2 032	2 026	1 992	1 812
Nový Jičín	912	885	829	703	564
Opava	1 048	1 039	1 004	935	667
Ostrava-město	2 400	2 431	2 437	2 383	2 173
Moravskoslezský kraj	8 759	8 858	8 665	8 106	6 987

Zdroj: MPSV dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt> (2014-2018),
vlastní úprava

Tabulka 4.2 znázorňuje slabé a silné stránky sociálního podniku GERLICH ODRY s.r.o., a také jeho příležitosti a hrozby. Nejsilnější stránkou sociálního podniku je jedinečnost produktu, a to především loutkových divadel. GERLICH ODRY s.r.o. je jedna z mála firem, které vyrábí loutková divadla a loutky ručně, a tím nabízí jejich vysokou kvalitu, kterou oceňují i zahraniční odběratelé. Za nejslabší stránku sociálního podniku GERLICH ODRY je možno označit nízké povědomí širší veřejnosti o této společnosti. Největší příležitost lze potom vidět u zahraničních odběratelů, a naopak největší hrozbu u levnějších hraček, které si lidé objednávají především z Číny. V hrozbách za omezený přístup k výrobkům se považuje, že firma GERLICH ODRY s.r.o. má zřízený pouze internetový obchod (e-shop) a neprovozuje žádnou kamennou prodejnu.

Tabulka 4.2 SWOT analýza GERLICH ODRY s.r.o.

SWOT analýza	Pomocné	Škodlivé
Vnitřní původ	<i>Silné stránky</i>	<i>Slabé stránky</i>
	Jedinečný produkt Kvalita produktů Spolehlivost Solidarita Ruční práce Silné partnerství Míra diverzifikace Reputace	Nižší produktivita práce Lokalita Nízké povědomí lidí o společnosti Omezený přístup k produktům
Vnější původ	<i>Příležitosti</i>	<i>Hrozby</i>
	Zahraniční odběratelé Rozrůstání firmy Věrnost zákazníků Spolupráce na dalším vývoji Spolupráce s novými dodavateli Dotační programy na technologie a vzdělávání	Konkurence Levné hračky z Číny Ceny s konkurencí Nové technologie Pokles spotřeby

Zdroj: autor

Majitelé GERLICH ODRY s.r.o., kromě téhle firmy, kde zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, vlastní firmu AC AERO s.r.o. V této firmě zaměstnávají další osoby ze skupiny osob znevýhodněných na trhu práce, a to etnické menšiny. Je zde tedy možno vidět velkou snahu majitelů obou společností zaměstnávat osoby, které mají ztížený přístup k zaměstnání, a vkládání důvěry do těchto osob. Rodina Mateicucových si uvědomuje velké riziko při zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce, ale i přesto je to něco, co dělá tyto dva výše zmíněné sociální podniky mezi klasickými podniky originálními. V obou podnicích se pracuje především se dřevem a přírodním materiálem. Tyto společnosti se navzájem propojují a doplňují, především u staveb dětských hřišť. Obě tyto firmy jsou velkým přínosem pro společnost z toho důvodu, že zaměstnávají docela velký počet osob znevýhodněných na trhu práce, a tím přispívají ke snížení celkové nezaměstnanosti.

To, že je firma GERLICH ODRY s.r.o. sociálním podnikem potvrzuje i to, že je členem Klastru sociálních inovací a podniků SINEC, který působí v Moravskoslezském kraji. GERLICH ODRY s.r.o. získal díky členství v Klastru SINEC v roce 2017 a 2018 dotaci. Dotace v roce 2017 od Klastru sociálních inovací a podniků SINEC byla 160 000 Kč a v roce 2018 se jednalo o 100 000 Kč. Dotace GERLICH ODRY s.r.o. použil na pořízení soustruhu pro stolařskou dílnu a automatických kotlů. Kotle byly nakoupeny z důvodu udržení příjemného pracovního prostředí v dílně, a díky tomu se povedlo udržet tolik potřebná pracovní sociální místa.

4.1 Přínosy zaměstnávání osob se zdravotním postižením GERLICH ODRY s.r.o.

Stát podporuje sociální začleňování osob se zdravotním postižením na trhu práce. Osoba se zdravotním postižením je odkázána na sociální dávky a podporu sociálního systému, která znamená velkou zátěž pro celou společnost. Tím, že firma GERLICH ODRY s.r.o. zaměstnává osoby se zdravotním postižením, je velkým přínosem nejen pro celou společnost, ale také i pro sebe samu. Díky tomu, že zaměstnává osoby se zdravotním postižením pomáhá těmto lidem udržet si duševní rovnováhu, dává jim pocit sebeuplatnění a společenské potřeby a odbornosti.

Tím, že firma GERLICH ODRY s.r.o. zaměstnává osoby se zdravotním postižením, si přináší pro sebe různé finanční benefity. Tím, že GERLICH ODRY s.r.o. zaměstnává osoby se zdravotním postižením, ušetří několik set tisíc korun, které by musela odvádět do státního rozpočtu za neplnění podmínky povinného podílu. Velkou výhodou při zaměstnávání osob se zdravotním postižením je, že GERLICH ODRY s.r.o. může získat na každou osobu se zdravotním postižením roční dotaci 48 000 Kč, a krom této dotace má nárok i na slevu na dani z příjmu. Sleva na zaměstnance se zdravotním postižením činí 18 000 Kč za rok na každého zaměstnance se zdravotním postižením, a 60 000 Kč za rok za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením. Tudíž GERLICH ODRY s.r.o. ročně na jednom zaměstnanci může ušetřit až 108 000 Kč, pokud by zaměstnávala těžce zdravotně postižené osoby [10].

Další výhodou při zaměstnávání znevýhodněných skupin na trhu práce je konkurenční výhoda, která může přinést zlepšení firemní kultury i značky dané společnosti. Tato konkurenční výhoda se projevuje tím, že GERLICH ODRY s.r.o. dbá na dodržování zákona, a zároveň myslí i na společensky znevýhodněné skupiny. GERLICH ODRY s.r.o. se staví

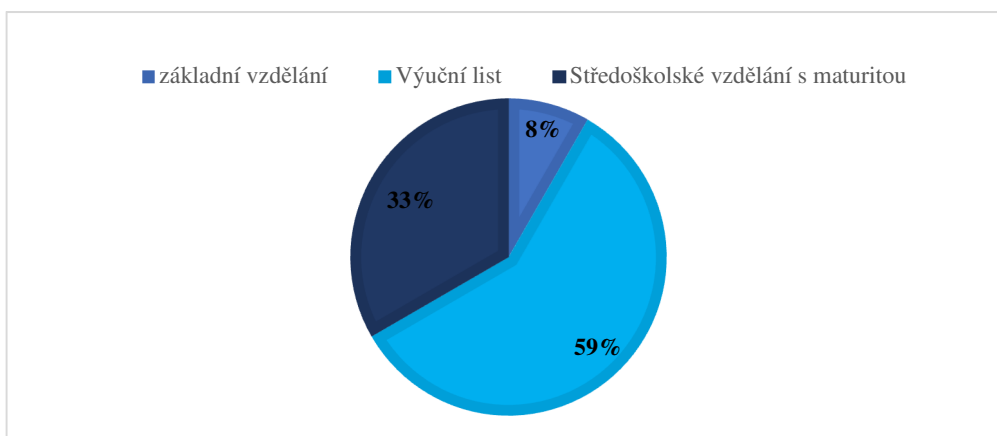
vstřícně vůči osobám se zdravotním postižením, a tím přispívá k celkové prospěšnosti nejen společnosti, ale také i svému jménu.

4.2 Zhodnocení dotazníkového šetření zaměstnanců GERLICH ODRY s.r.o.

Zaměstnancům GERLICH ODRY s.r.o. byl podán dotazník, který měl velmi nízkou návratnost. Z 35 zaměstnanců se dotazníkového šetření zúčastnilo pouze 12 zaměstnanců. Díky nízkému počtu respondentů dotazníkové šetření není plně relevantní, avšak určitou informační hodnotu má.

Zaměstnanci GERLICH ODRY s.r.o. jsou ve většině zastoupeni nižším vzděláním, především ukončení studia s výučním listem, a to v 59 % případů. Ukončené vzdělání maturitou uvádí 33 % respondentů a 8 % respondentů uvádí základní vzdělání (viz graf 4.2).

Graf 4.2 Výše dosaženého vzdělání zaměstnanců GERLICH ODRY s.r.o.



Zdroj: dotazníkové šetření

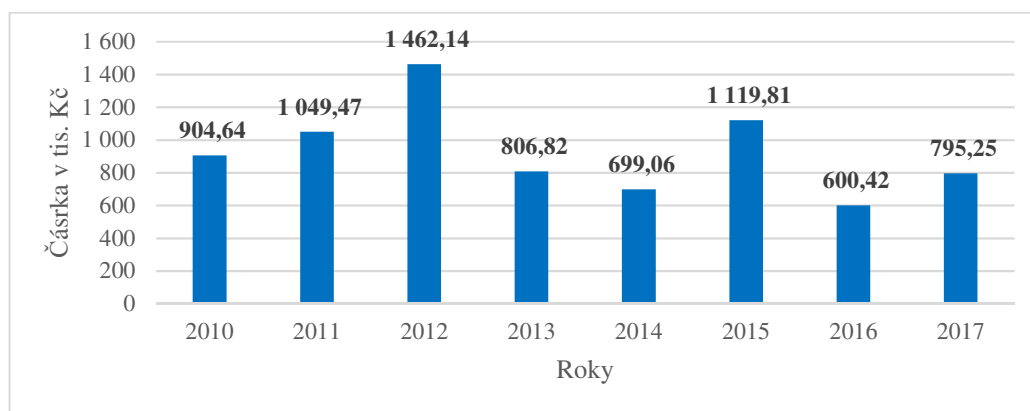
Z 12 respondentů bylo 7 mužů a 5 žen, 5 respondentů odpovědělo na otázku se stupni invalidity, že jsou bez jakéhokoliv zdravotního omezení, 5 respondentů uvedlo, že se jedná o zdravotně znevýhodněnou osobu, 1 respondent uvádí invaliditu I. stupně a 1 respondent invaliditu II. stupně. Průměrný věk zaměstnanců se pohybuje v rozmezí od 36-45 let. Průměrně jsou zaměstnanci ve firmě GERLICH ODRY s.r.o. zaměstnaní už 5,5 roku, tudíž jde vidět, že společnost si své zaměstnance dokáže udržet a je zde nízká fluktuace.

Dále 6 z 12 respondentů uvedlo, že před zaměstnáním ve firmě GERLICH ODRY s.r.o. byli vedeni na úřadu práce, přičemž 4 z těchto 6 respondentů mají nějaké zdravotní znevýhodnění či uznanou invaliditu. Průměrně tito respondenti strávili na úřadu práce 4 měsíce, tudíž u nich nebyla dlouhodobá nezaměstnanost.

I když dotazníkové šetření není relevantní, můžeme ze získaných dat říci, že GERLICH ODRY s.r.o. se snaží zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a přispívat k jejich zařazení do zaměstnání. Také se dá říci, že ve většině případech GERLICH ODRY s.r.o. zaměstnává osoby se zdravotním znevýhodněním ve větší míře než osoby s uznaným stupněm invalidity. Své zaměstnance se snaží udržovat ve své firmě co nejdéle, pokud to jejich zdravotní stav dovolí. Jeden ze zaměstnanců dokonce uvedl, že ve společnosti pracuje již 19 let (I. stupeň invalidity). GERLICH ODRY s.r.o. se dá zařadit mezi úspěšné společnosti, kterým se daří zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

V grafu 4.3 je možno vidět tržby na 1 zaměstnance od roku 2010 do roku 2017, které firma GERLICH ODRY s.r.o. měla. Tržby se pohybovaly od 600,42 tis. Kč do 1 462,14 tis. Kč na jednoho zaměstnance. Nejmeně tržeb na jednoho zaměstnance bylo v roce 2016, z důvodu celkových nízkých tržeb a vysokého počtu zaměstnanců. Naopak největší tržby byly v roce 2010 z důvodů nejmenšího počtu zaměstnanců. Průměrná tržba na jednoho zaměstnance za sledované období 2010-2017 je 929,70 tis. Kč, tudíž měsíčně 1 zaměstnanec vytvořil tržbu necelých 80 tis. Kč.

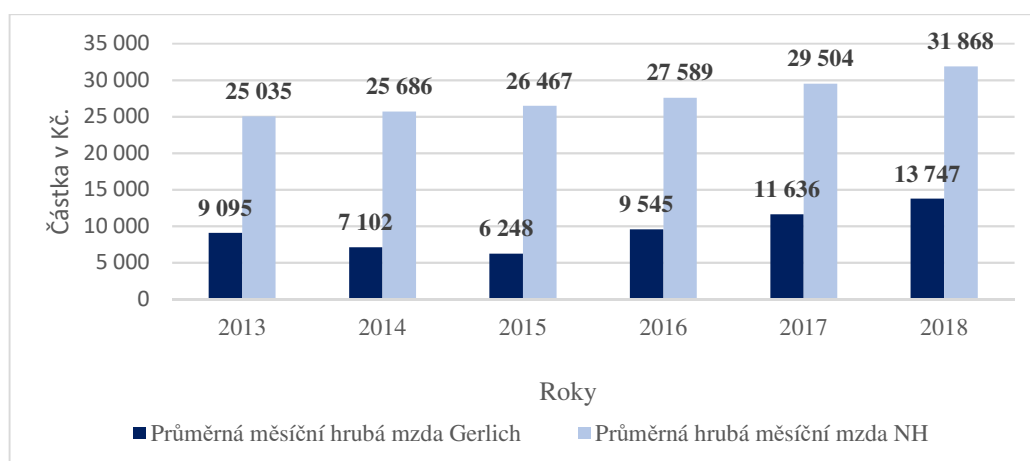
Graf 4.3 Tržby GERLICH ODRY s.r.o. přepočtené na 1 zaměstnance (v tis. Kč)



Zdroj: GERLICH ODRY s.r.o. VZZ ve sledovaných letech 2010-2017 dostupné z: www.or.justice.cz, vlastní úprava

V grafu 4.4 je možno vidět, že průměrná měsíční hrubá mzda zaměstnanců GERLICH ODRY s.r.o. se zdaleka nevyrovná průměrné měsíční mzdě národního hospodářství, a to z důvodu, že zaměstnanci GERLICH ODRY s.r.o. mají nižší produktivitu práce, neboť ze 75 % jsou to osoby se zdravotními problémy. Jejich plat ve firmě odpovídá jejich kvalifikacím. Průměrně je mzda zaměstnanců GERLICH ODRY s.r.o. nižší o 18 099 Kč než průměrná mzda národního hospodářství.

Graf 4.4 Průměrná měsíční hrubá mzda GERLICH ODRY a národního hospodářství



Zdroj: interní dokumentace GERLICH ODRY s.r.o., vlastní úprava

4.3 Návrhy a doporučení pro GERLICH ODRY s.r.o.

Společnosti GERLICH ODRY především navrhuji zvýšit vlastní propagaci, ať už pomocí reklam či veletrhů hraček, a to z důvodu většího upozornění na to, že existuje společnost, která chce pomáhat lidem s handicapem. Velký problém, který byl zaznamenán o malém vědomí společnosti GERLICH ODRY je i ten, že společnost nemá svůj vlastní kamenný obchod, ale pouze provozuje e-shop. Samozřejmě není se čemu divit, že GERLICH ODRY s.r.o. nemá svůj kamenný obchod, neboť by to byly další výdaje navíc, které by společnost nemusela ustát, a byla by možná v ještě větší ztrátě.

Aby se firma GERLICH ODRY s.r.o. dostala do širšího povědomí lidí, mohla by pořádat různé konference či prezentace již pro vzniklé sociální podniky, nebo právě pro ty, kteří zamýšlejí o založení sociálního podniku. Majitelé by mohli dávat rady o tom, jak vést sociální podnik, a jak se chovat k osobám se zdravotním postižením. A nejen k nim, ale i k dalším osobám znevýhodněných na trhu práce. Firma GERLICH ODRY s.r.o. má dlouholetou zkušenost (již od roku 1999) se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, tudíž je vhodným kandidátem na předávání zkušeností pro ostatní sociální podniky.

Jelikož GERLICH ODRY s.r.o. je součástí Kladru sociálních inovací a podniků SINEC, mohl by začít své zkušenosti předávat právě ostatním členům tohoto kladru a později i ostatním sociálním podnikům. Tuto službu by GERLICH ODRY s.r.o. mohl podávat buď bezplatně, a díky tomu se dostat do povědomí více lidem, anebo za malou úplatu, aby se zlepšil jejich dosavadní finanční stav.

Další věcí, kterou by si mohla společnost GERLICH ODRY zlepšit je využívání dalších dotací, které ještě nevyužívá. Ať už jde o dotace, které dříve využívala nebo nové, na které by mohla mít společnost nárok. Dotaci, kterou využívala a již nevyužívá je dotace od CzechTrade, která této společnosti dotovala cestu a všechno spojené s veletrhem hraček. Lze říci, že tato příležitost je pro GERLICH ODRY s.r.o. velmi pozitivní už jen z toho pohledu, že by se o této společnosti dozvědělo mnohem více lidí, a tak by získala další potencionální zákazníky. Dále by mohl GERLICH ODRY s.r.o. využít grantu od ČSOB, který podporuje stabilizaci a rozvoj stávajících sociálních podniků pomocí finanční podpory, například na nákup dalších potřebných strojů k výrobě a tak podobně. Další nabízenou možností, kterou by mohla firma GERLICH ODRY s.r.o. využít je Sociálních bankovníctví České spořitelny, která si udává cíl přinést speciální péči, pozornost a financování firmám, které se věnují lidem se zdravotním postižením, lidem se sociálním znevýhodněním a tak podobně. Česká spořitelna pomocí tohoto programu umožňuje růst a další rozšiřování podniku a ukazuje jejich pozitivní dopad na českou společnost.

5. Závěr

Jedním z hlavních cílů sociálního podnikání je sloužit veřejnosti jako celku a plnit veřejně prospěšný cíl. I když je sociální podnikání v České republice významně ovlivněno Ministerstvem práce a sociálních věcí, nejsou pojmy sociálního podniku a sociálního podnikání do dnešní doby nijak definovány a legislativně upraveny. Přestože v České republice nemáme zákon, který by upravoval sociální podniky, dá se s jistotou říci, že sociální podniky na území České republiky vznikají a jsou velmi úspěšné. Sociální podniky vznikají dobrovolně z iniciativy občanů.

Co se týká sociálních podniků v České republice, je jich celkem zaznamenáno 241, ale s jistotou lze říci, že se jich zde nachází mnohem více už jen z důvodu, že podle Ministerstva práce a sociálních věcí je v Moravskoslezském kraji pouze 20 sociálních podniků, ale Klastř SINEC jich zaznamenává na tomhle území 62. Sociální podniky nemají u nás zřízený žádný povinný rejstřík, a tak počet sociálních podniků lze pouze určit od dobrovolného členství v TESSEA, což je síť pro sociální ekonomiku. V České republice data o sociálních podnicích shromažďuje Ministerstvo práce a sociálních věcí pomocí svého webu českého sociálního podnikání. Nejčastější volena právní forma sociálních podniků je společnost s ručením omezeným. Nejvíce sociálních podniků je zaznamenáno v Hlavním městě Praha, a naopak nejméně se jich vyskytuje v Libereckém kraji.

Pozornost v práci byla věnována zaměstnávání osob se zdravotním postižením a o možných dotacích, které mohou zaměstnavatelé dostat, pokud budou tyto osoby zaměstnávat. Také bylo zjištěno, že počet uchazečů o zaměstnání ze skupiny osob se zdravotním postižením klesá napříč všemi kraji České republiky, avšak nevíce těchto uchazečů o zaměstnání se nachází v Moravskoslezském kraji, kde jich k 31. prosinci bylo 6 987. Sledované období bylo od roku 2014 do roku 2018, celkový počet uchazečů o zaměstnání ze skupiny osob se zdravotním postižením se v tomto období snížil o 22 878 uchazečů.

Důležitým aktérem sociálního podnikání v České republice je Klastř sociálních inovací a podniků SINEC, který působí v Moravskoslezském kraji. Moravskoslezský kraj tento zmíněný klastř finančně podporuje, a ten následně pomocí dotací od kraje přerozděluje finance svým členům na základě jejich žádosti. Klastř SINEC zastřešuje 62 sociálních podniků s hlavním sídlem v Moravskoslezském kraji a 2 sociální podniky s hlavním sídlem v Praze.

Klaster sociálních inovací a podniků SINEC je prozatím jediným klastrem v České republice, který se zabývá sociálními podniky a jejich financováním.

Další podkapitola byla věnována vybranému sociálnímu podniku GERLICH ODRY s.r.o., který na trhu působí od roku 1999 a zaměstnává osoby se zdravotním postižením a zároveň je členem Klastru sociálních inovací a podniků SINEC. V tomto vybraném sociálním podniku se nachází okolo 35 zaměstnanců, z čehož je 75 % osob se zdravotním postižením. Nejvíce zaměstnanců GERLICH ODRY s.r.o. měl v roce 2015, kdy zde bylo zaměstnáno 48 osob. Průměrná měsíční hrubá mzda společnosti GERLICH ODRY s.r.o. v roce 2018 byla 13 747 Kč, která byla o necelých 1 600 Kč vyšší, než byla minimální mzda v totéž roce.

Firma GERLICH ODRY s.r.o. má na mě velmi pozitivní vliv, už jen z toho důvodu, jakou mají snahu zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, jaké výrobky vyrábí a hlavně, že skoro vše, co se ve společnosti vyrobí je s velkým podílem ruční práce.

Seznam použité literatury

Odborná literatura

- [1] ANDERSON, Karen M. *Social policy in the European Union*. New York: Palgrave Macmillan, 2015. 251 s. ISBN 978-0-230-22349-3.
- [2] COUSINS, Christine. *Society, work, and welfare in Europe*. New York: St. Martin's Press, 1999. 224 s. ISBN 0312218893.
- [3] DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 188 s. ISBN 978-80-7552-060-9.
- [4] DOHNALOVÁ, M., L.M. DEVEROVÁ, a R. ŠLOUFOVÁ. *Sociální ekonomika, sociální podnikání. Podnikání pro každého*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 132 s. ISBN 978-80-7357-269-3.
- [5] DOHNALOVÁ, Marie, Petra FRANCOVÁ, Eliška HUDCOVÁ, Nad'a JOHANISOVÁ, Gabriela KURKOVÁ, Karel RYCHTÁŘ, Monika ŠIKULOVÁ a Markéta VINKELHOFEROVÁ. *Zpráva o stavu sociálního podnikání v ČR 2018*. Praha: TESSEA, z. s. 2018. 80 s. [online].
- [6] HUNČOVÁ, Magdaléna. *Sociální ekonomika a sociální podnik*. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem, 2007. 181 s. Acta Universitatis Purkynianae. ISBN 978-80-7044-946-2.
- [7] KOŘÁNOVÁ, Marie, Lenka KRINESOVÁ, Vítězslava MAGERSKÁ, Miriam SUCHOMELOVÁ a Katarína ŠVEHLOVÁ. *Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV, 2015. 86 s. ISBN 978-80-7416-236-7.
- [8] ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání Sokrates, 2010. 142 s. ISBN 978-80-86572-66-6.
- [9] VÍT, Petr. *Praktický právní průvodce pro neziskové organizace*. Praha: Grada, 2015. Manažer. 157 s. ISBN 978-80-247-5477-2.

Zákony

[10] Zákon č. 586 ze dne 18. prosince 1992 o daních z příjmů a o změně a doplnění dalších zákonů (daních z příjmů). MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2019*. 29. vydání. Praha: Grada, 2019. 288 s. ISBN 978-80-271-2274-5.

Elektronické odborné dokumenty

[11] ASMALOVSKIJ ALEXANDR A SADÍLEK TOMÁŠ. *Současnost sociálního podnikání v České republice a na Slovensku* [online]. A. AMALOSVSKIJ A T. SADÍLEK [cit.2016-03-22]. Dostupné z: <https://www.sav.sk/journals/uploads/09061230Asmalovskij%20-%20Sadilek%20-%20zalomena%20OK2.pdf>.

Elektronické zdroje

[12] BECK VOJTĚCH. *Klaster sociálních inovací a podniků SINEC: o nás* [online]. KLASTR SINEC [cit.2019-03-15]. Dostupné z: <https://www.klaster-socialnich-podniku.cz/o-nas/>.

[13] BECK VOJTĚCH. *Klaster sociálních inovací a podniků SINEC: dotace MS kraje 2016* [online]. KLASTR SINEC [cit.2016-12-09]. Dostupné z: <https://www.klaster-socialnich-podniku.cz/dotace-ms-kraje/>.

[14] BECK VOJTĚCH. *Klaster sociálních inovací a podniků SINEC: dotace MS kraje 2017* [online]. KLASTR SINEC [cit.2017-12-20]. Dostupné z: <https://www.klaster-socialnich-podniku.cz/dotace-ms-kraje-2017/>.

[15] BECK VOJTĚCH. *Klaster sociálních inovací a podniků SINEC: dotace MS kraje 2018* [online]. KLASTR SINEC [cit.2019-12-10]. Dostupné z: <https://www.klaster-socialnich-podniku.cz/dotace-ms-kraje-2018/>.

[16] ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. ČSSZ: *důchodové pojištění* [online]. ČSSZ [cit.2018-12-20]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/invalidni-duchody.htm>.

[17] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ČSÚ: *tiskové zprávy – archiv*. ČSÚ [cit.2014-04-16]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/se_zdravotnim_postizenim_zije_kazdy_desaty_obcan_cr_2014_0416.

[18] EVROPSKÁ KOMISE. *Eures: zprávy* [online]. EURES [cit.2019-03-26]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/public/cs/news-articles/>-

/asset_publisher/L2ZVYxNxK11W/content/social-enterprise-entrepreneurship-with-a-social-impact?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Feures%2Fpublic%2Fcs%2Fnews-articles%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_L2ZVYxNxK11W%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p__state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dline-2-column-3%26p_p_col_count%3D1&_101_INSTANCE_L2ZVYxNxK11W_backLabelKey=news.articles.back.to.list&_101_INSTANCE_L2ZVYxNxK11W_showAssetFooter=true.

[19] HOŘEJŠOVÁ PAVLÍNA. *Ashoka: O nás* [online]. Ashoka [cit.2019-01-31]. Dostupné z: <http://ashoka-cee.org/czech/onas/?fbclid=IwAR28pm6bqYJVgpyMUztoK4uSVuvJlAluRTlAYm9nN6JviJZ3hj91BCQ3GM>.

[20] LEDENEROVÁ KATEŘINA. *Komora sociálních podniků a společensky odpovědných organizací: sociální podnikání* [online]. KSP [cit.2019-03-15]. Dostupné z: <https://www.komora-socialnich-podniku.cz/socialni-podnikani/osoby-znevyhodnene-na-trhu-prace/>.

[21] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *České sociální podnikání: financování* [online]. MPSV [cit.2019-03-15]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/financovani/programy-kraju/3019-moravskoslezsky-kraj-podpora-socialniho-podnikani>.

[22] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *České sociální podnikání: Indikátory* [online]. MPSV [cit.2019-02-27]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/indikatory>.

[23] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *České sociální podnikání: otázky a odpovědi* [online]. MPSV [cit.2019-04-09]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/96-otazky-a-odpovedi/2141-jaka-je-historiesocialniho-podnikani-v-cr.html>.

[24] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *České sociální podnikání: sociální podnikání: principy a definice* [online]. MPSV [cit.2019-01-31]. Dostupné z: <https://www.ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>.

[25] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *MPSV: zaměstnanost; struktura uchazečů* [online]. MPSV [cit.2019-04-17]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>.

- [26] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *MPSV: zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. MPSV [cit.2019-03-15]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/zamestnavani_ozp.
- [27] MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *MŠMT: dokumenty a legislativní předpisy* [online]. MPSV [cit.2010-03-03]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj/strategie-evropa-2020>.
- [28] RODINA MATEICUCOVÝCH. *Gerlich Odry: o společnosti* [online]. GERLICH [cit.2019-03-16]. Dostupné z: <https://gerlich-odry.cz/o-spolecnosti/>.
- [29] RODINA MATEICUCOVÝCH. *Gerlich Odry: služby* [online]. GERLICH [cit.2019-03-16]. Dostupné z: <https://gerlich-odry.cz/detska-hriste/>.
- [30] SMETANOVÁ JANA. *Královehradecký kraj zaměstnaný region: podpora sociálního podnikání* [online]. ZAMĚSTNANÝ REGION [cit.2019-03-26]. Dostupné z: <https://www.zamestnanyregion.cz/cs/jak-financovat-socialni-podnikani>.
- [31] ŠTĚPÁNOVÁ ZDENA. *Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením: zaměstnávání OZP* [online]. NFOZP [cit.2019-04-23]. Dostupné z: <http://www.nfozp.cz/chci-pomoci/zamestnavani-ozp/statni-podpora-zamestnavani-ozp/>.
- [32] ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. *Vláda České republiky: evropské záležitosti* [online]. VLÁDA ČR [cit.2019-04-20]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/>.

Seznam zkratk

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 6.5.2019

KRISTINA HORBÁČOVÁ
jméno a příjmení studenta

Seznam příloh

Příloha č. 1: Principy a indikátory pro rozpoznání sociálních podniků

Přílohy

Příloha 1. Principy a indikátory pro rozpoznání sociálních podniků

Princip	Indikátor
5 Obecná definice	
a) Veřejně prospěšný cíl formulován v základacích dokumentech	existence veřejně prospěšného cíle formulovaného v základních dokumentech
	veřejná deklarace obecně prospěšného cíle, zejména zveřejnění na webu sociálního podniku
	zapojení stakeholderů do procesu formulace veřejně prospěšného cíle
b) Veřejně prospěšný cíl naplňován prostřednictvím konkrétních aktivit	existence veřejně prospěšných aktivit
	provedené hodnocení dopadů činnosti sociálních podniků dokládajících dopady na cílové skupiny v sociální nebo enviromentální oblasti
	vyjádření či doklad o veřejné/obecné prospěšnosti od některé z dotčených skupin
principy sociálního podniku	
1. Sociální prospěch	
a) Provozování aktivity prospívající společnosti či skupině lidí	specifikace cílových skupin, na které jsou aktivity zaměřeny
	proveden průzkum potřeb cílových skupin
	diversity management – přesně stanovené manažerské postupy, které zohledňují specifické potřeby cílových skupin
b) Demokratické rozhodování	pravidelné a systematické informování zaměstnanců a členů o chodu sociálního podniku, výsledcích hospodaření a naplňování veřejně prospěšných cílů nad rámec závěrečné zprávy
	systematické získávání zpětné vazby ohledně fungování sociálního podniku od zaměstnanců anebo členů

	míra participace zaměstnanců či členů na rozhodování
c) Založení z iniciativy občanů	právní forma
	zveřejněný popis vzniku sociálního podniku, který dokládá iniciativu/participaci více občanů při zakládání sociálního podniku
d) Inovativní přístupy a řešení	zavedení alespoň 1 inovativního postupu během zkoumaného období, které vede ke zvýšení pozitivního sociálního anebo environmentálního dopadu sociálního podniku
	existence dlouhodobého plánu interního vzdělávání zaměstnanců anebo dalších stakeholderů
	konkrétní doklady o tom, že alespoň 1/5 zaměstnanců anebo členů absolvovala vzdělávací kurzy, školení apod., které přispívají k inovacím
2. ekonomický prospěch	
a) Případný zisk používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku anebo pro naplnění veřejně prospěšných cílů	alespoň 51 % případného zisku reinvestováno do rozvoje sociálního podniku nebo naplňování deklarovaných veřejně prospěšných cílů
	zveřejnění informací o distribuci a využití případného zisku
b) Vykonávání soustavné ekonomické aktivity	stabilní nabídka zboží či služeb
	provedení průzkumu spokojenosti spotřebitelů; zákazníků; klientů s nabízeným zbožím a službami
c) Nezávislost v rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovateli	nezávislost vedení sociálního podniku v rozhodování a řízení o chodu podniku na externím zřizovateli či vlastníkovi
	existence průhledné organizační struktury, náplní práce, pravomocí a zodpovědností v rámci sociálního podniku
d) Alespoň minimální podíl vlastní ekonomické činnosti na celkových příjmech	příjmy z vlastní ekonomické činnosti musí tvořit alespoň 30 % celkových příjmů podniku

	existence etického kodexu podle podnikatelé, který přesně zahrnuje zohlednění všech 3 pilířů udržitelného rozvoje
e) Snižování ekonomických rizik	existence podnikatelského plánu, který obsahuje strategii řízení ekonomických rizik firmy, krizový plán pro případy platební neschopnosti, a postup, jakým budou zaměstnanci i další stakeholderi o případné krizové situaci a jejím řešení informováni
	externí audit účetnictví sociálního podniku
f) Alespoň minimální podíl placené práce	podíl – počet placených zaměstnanců na celkový počet lidí zajišťující chod a aktivity sociálního podniku – je větší než 0,1
3. enviromentální a místní prospěch	
a) Uspokojování přednostně místních potřeb a využívání přednostně místních zdrojů	lokální multiplikátor – musí být minimálně 25 % lokálních výdajů
	zohlednění lokálních potřeb a orientace na lokální spotřebu ve strategických dokumentech a cílech sociálního podniku
	certifikace zaručující původ zboží či služeb
b) Zohledňování enviromentálních aspektů a výroby i spotřeby	Existence závazného vnitřního předpisu, který doplňuje zásady environmentálně šetrného úřadování a provozu
	environmentální certifikace sociálního podniku výrobků nebo služeb
	kopie pořizovacích účetních dokladů dokládajících nákup alespoň 20 druhů environmentálně šetrných výrobků či služeb (certifikovaný Ekologicky šetrný výrobek, ekologicky šetrné čisticí prostředky, úsporné žárovky apod.) za dané období
c) Zapojení důležitých aktérů do činnosti sociálního podniku	existující mapa stakeholderů a mechanismy jejich zapojení do činností sociálního podniku, zakotvené v základacích

	dokumentech nebo závazných vnitřních předpisech
	3 konkrétní příklady zapojení stakeholderů do relevantních aktivit sociálního podniku či strategických procesů za zkoumané období
d) Podporování smyslu pro sociální a enviromentální zodpovědnost na místní úrovni	orientace na místní cílové skupiny a problémy
	3 konkrétní příklady zapojení místních dobrovolníků do činnosti sociálního podniku
	spolupráce s místními zájmovými skupinami nebo veřejnou správou

Zdroj: MPSV dostupné z: www.ceske-socialni-podnikani.cz (2019) [22], vlastní úprava.